

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
MARCOS – CAJAMARCA 2020.**

PRESENTADO POR:

Br. CIEZA ACUÑA, Enélida

Br. JARA CARRERA, Lenny Emérita

Asesor:

Mg. VALDIVIEZO SIR, Víctor Manuel

Cajamarca - Perú

NOVIEMBRE 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
MARCOS – CAJAMARCA 2020**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar por el
Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

PRESENTADO POR:

Br. CIEZA ACUÑA, Enélida

Br. JARA CARRERA, Lenny Emérita

Asesor:

Mg. VALDIVIEZO SIR, Víctor Manuel

Cajamarca - Perú

NOVIEMBRE 2021

COPYRIGHT © 2021 by
CIEZA ACUÑA, Enélida
JARA CARRERA, Lenny Emérita
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

APROBACIÓN DE LICENCIATURA

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
MARCOS – CAJAMARCA 2020.**

Jurado Evaluador

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Díaz.

Secretario: Mg. Anthony Rabanal Soriano.

Vocal: Mg. Luis Felipe Velasco Luza.

Asesor: Mg. Víctor Manuel Valdiviezo Sir.

DEDICATORIA

A Dios, por darnos la vida y ser nuestra fortaleza habiéndonos permitido lograr nuestros objetivos, a nuestros padres por creer en nosotros y por enseñarnos a ser perseverantes en todo momento hasta la culminación de nuestra vida académica y profesional.

CIEZA ACUÑA, Enélida

JARA CARRERA, Lenny Emérita

AGRADECIMIENTO

A Dios, por habernos permitido lograr nuestro sueño de culminar nuestra carrera profesional, a nuestros padres, hermanos y familiares por su apoyo incondicional, por su confianza y soporte durante todo el periodo de nuestros estudios.

A la universidad UPAGU, por acogernos en sus aulas hasta la culminación de nuestros estudios, a todos los docentes por brindarnos una formación integral, científica y tecnológica para ser mejores personas y buenos profesionales.

Al Mg. Víctor Manuel Valdiviezo Sir, por su generosidad de brindarnos la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia científica en la asesoría de esta investigación.

A la Municipalidad Provincial de San Marcos, por las facilidades brindadas en el proceso de recopilación de información para llevar a cabo la presente investigación.

CIEZA ACUÑA, Enélida

JARA CARRERA, Lenny Emérita

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
TABLA DE CONTENIDO.....	vii
INDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. Justificación Teórica.....	20
1.3.2. Justificación Práctica	20
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.4.1. Objetivo General.....	21
1.4.2. Objetivos Específicos	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÒRICO.....	22
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	23
2.1.1. Antecedentes Internacionales	23
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	24
2.1.3. Antecedentes Locales	26
2.2. Bases Teóricas	28
2.2.1. Gestión del Talento Humano.....	28
2.2.2. Compromiso Organizacional.....	50
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	64
2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	66
2.4.1. Hipótesis General	66
2.4.2. Hipótesis Específicas	67
2.4.3. Variables	67
2.5. Operacionalización de Variables	68
CAPITULO III: MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	69

3.1. UNIDAD DE ANÁLISIS, POBLACIÓN Y MUESTRA	70
3.1.1. Unidad de Análisis.....	70
3.1.2. Población	70
3.1.3. Muestra	70
3.2. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación	71
3.2.1. Tipo de Investigación	71
3.2.2. Nivel de Investigación	71
3.2.3. Diseño de Investigación	72
3.3. Método de Investigación	72
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	72
3.4.1. Técnicas.....	72
3.4.2. Instrumento de Recolección de Datos	73
3.5. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos	73
3.5.1. Técnicas para la Recolección de Datos	73
3.5.2. Análisis de Datos.....	74
3.6. Consideraciones Éticas de la Investigación.....	74
CAPITULO IV: ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	75
4.1. Análisis de Resultados.....	76
4.2. Discusión de Resultados.....	80
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	86
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES.....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS:.....	96
Matriz de Consistencia	97
Solicitud de Autorización.....	98
Validación del Instrumento de Investigación	99
Instrumento de Investigación	104

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov	76
Tabla 2: Correlación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca 2020.	77
Tabla 3: Correlación entre el proceso para integrar personas y el compromiso afectivo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020.	77
Tabla 4: Correlación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso de continuidad de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020.....	78
Tabla 5: Correlación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso normativo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca 2020.....	78
Tabla 6: Correlación entre admisión al cargo acorde con sus capacidades y las actividades realizadas según el cargo.	79
Tabla 7: Correlación entre admisión al cargo acorde con sus capacidades y compromiso organizacional.	79
Tabla 8: Correlación entre actividades realizadas según el cargo y compromiso organizacional.....	80

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020, para ello se utilizó el tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional. Asimismo, la muestra de estudio fue de 150 trabajadores. Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos el primer cuestionario relacionado a la Gestión del Talento Humano y el segundo al Compromiso Organizacional. El resultado obtenido determinó que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = .394$ ($p = .000$). En tal sentido, se concluye que la implementación de la gestión del talento humano, aumenta el compromiso organizacional.

Palabras Clave: Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Human Talent Management and Organizational Commitment of collaborators in the Provincial Municipality of San Marcos - Cajamarca 2020., for this, the type of basic research, of correlational level, was used. Likewise, the study sample was 150 workers. For this research, two instruments were used: the first questionnaire related to Human Talent Management and the second to Organizational Commitment. The result obtained determined that there is a statistically significant, direct and large correlation between human talent management and organizational commitment, since the correlation coefficient has a value of $Rho = .394$ ($p = .000$). In this sense, it is concluded that the implementation of human talent management increases organizational commitment.

Keywords: Human Talent Management and Organizational Commitment

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020, debido a que en el mundo actual la gestión del talento humano pasa por un constante desarrollo y se ha vuelto una herramienta indispensable, por ello las empresas públicas o privadas están buscando lograr resultados eficientes para obtener una imagen diferente a las demás, en tal sentido, es considerado como el motor de una organización que está en las manos de las personas que desarrollan eficientemente sus funciones y de esta manera alcanzan sus objetivos.

La gestión del talento humano es un conjunto de una serie de acciones gerenciales enfocadas a la planeación, organización y distribución del personal, igualmente están referidas al apoyo y fomento del ejercicio laboral competitivo de los miembros de la organización (Alles, 2004). Por lo tanto, es evidente que solo con una adecuada gestión del talento humano las organizaciones podrán sobrevivir en un entorno variable y altamente competitivo (Caicedo & Acosta, 2012).

El compromiso organizacional es considerado un tema de gran importancia cuyo origen se encuentra en el ámbito laboral y específicamente en la gestión de recursos humanos. Es por ello que el compromiso organizacional representa ser un factor determinante e influyente en los recursos humanos, porque determina la vinculación o no de los colaboradores en el puesto en el que labora dentro de la organización (Hellriegel & Slocum, 2009).

En virtud a lo expuesto anteriormente, en el país de España se han desarrollado investigaciones basadas en un instrumento llamado Monitor Empresarial de Reputación

Corporativa (MERCOSUR), donde se muestran que las mejoras en la gestión del talento humano han dado como resultados una mejora en el desempeño laboral de grandes compañías como Inditex, Repsol, Telefónica, Coca Cola, Mapfre; es así que con sus prácticas de atracción y retención obtuvieron el reconocimiento, asegurando que las compañías que gestionan el talento humano apoyándose en el liderazgo, la fidelización de sus empleados, son más estables y reputacionales en el mercado logrando obtener mayores beneficios por cada acción.

Asimismo, factores como el compromiso organizacional y el liderazgo, han llevado a grandes empresas como Mapfre España Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., a fortalecer el compromiso de sus empleados con los valores de su organización, y a su vez vienen desarrollando personas con capacidades y habilidades globales a un ciclo de maduración y posicionamiento en el mercado. Por su parte (Rodríguez, 2017) señala que la empresa industrial de cemento ADOCEM en República Dominicana tiene los índices más altos con la utilización del cemento en los países latinoamericanos, reflejándose su desarrollo como empresa y contribución económica destacada por el compromiso organizacional, puesto que es un aspecto muy importante que impulsa al desarrollo económico de República Dominicana y países vecinos.

Obviamente, nuestro país no es ajeno a ello, recientes investigaciones realizadas por el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCOSUR), considera que Backus AB Inbev, Banco de Crédito del Perú, Minera Antamina, Sodexo, Caja Arequipa ; han demostrado que la adecuada gestión del talento humano permite que los colaboradores se sientan más comprometidos con su trabajo y muestren un gran interés por ejecutar sus funciones de manera más eficiente, optimizando los recursos de la empresa para alcanzar los objetivos y

metas esperadas. Asimismo, están trabajando en incrementar el nivel de compromiso de sus trabajadores y no sólo se están quedando en identificar las dimensiones que generan satisfacción a sus colaboradores, sino que están generando estrategias más personalizadas y acciones en aquellas dimensiones que impulsan el compromiso del trabajador.

Ante lo expuesto, la presente investigación busca encontrar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos, la cual constituirá una fuente de información útil para conocer la actual realidad, tomando en cuenta los pasos metodológicos y procedimientos que comprende el proceso de la investigación científica durante una etapa difícil en la vida de las personas y gestión de las empresas a causa de la pandemia que nos amenaza.

Por lo anteriormente mencionado la presente investigación está compuesta por:

En el Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación y objetivos de la investigación.

En el Capítulo II, se describe al marco teórico y conceptual: los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, la discusión teórica, definición de términos básicos e hipótesis de investigación.

En el Capítulo III, se presenta la metodología de la investigación, donde se describe la unidad de análisis, la población, muestra, el tipo, nivel y diseño, métodos, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad y técnicas de análisis de datos.

En el Capítulo IV, se describe los resultados que se han obtenido en la investigación expresados en tablas, según el análisis estadístico realizado y la discusión de los resultados.

En el Capítulo V, se presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo actual la gestión del talento humano se ha vuelto una herramienta indispensable, debido a que las empresas públicas o privadas están buscando lograr resultados eficientes mediante el personal calificado que se desempeña dentro de la organización, con la finalidad de obtener una imagen diferente a las demás. Al mismo tiempo considerando que la globalización en la que nos encontramos a diario hace que las empresas implementen nuevos procesos que generen mecanismos apropiados, para que permitan a los colaboradores aportar un margen de competitividad laboral en beneficio de las organizaciones.

En las organizaciones existen problemas comunes como la falta de compromiso por parte de los trabajadores, es por ello que Aon Hewitt, (2017) en su estudio midió la participación de los empleados de más de 1000 organizaciones a nivel mundial. Obteniendo como resultado que el compromiso del empleado se redujo en el año 2016 frente al del año anterior. Solo 24% del total de empleados quedó en la categoría altamente comprometidos, y otro 39% pueden ser categorizados como comprometidos, colocando el índice de compromiso global en 63%, en comparación con el 65% del año anterior; debido a ello se requieren estrategias que deben ser flexibles a las exigencias de un mundo cambiante implementadas por el CEO para gestionar el capital humano.

Por su parte, Estrada y Rojas (2016) manifiestan que la Municipalidad Distrital de Baños del Inca no tienen claro lo que es gestión del capital humano y por ende no se aplica de una manera correcta el control de retención de los colaboradores, del mismo modo, Chuquilín y Yopla (2019) coinciden que en la misma municipalidad existe deficiencias en cuanto a los procesos de la gestión del talento humano, debido a que se

les da preferencia a los que tienen algún tipo de relación política o vínculo familiar con algunos de los colaboradores y Meléndez (2018) en su investigación realizada en la Municipalidad Provincial de San Marcos donde logró conocer que en el área de recursos humanos existen profesionales, técnicos, auxiliares y personal no preparado, a la vez no cuentan con especialistas en las áreas para brindar servicios de calidad a usuarios, no cuenta con un programa de evaluación de desempeño laboral, no hay una supervisión de rendimiento de los trabajadores, no existe políticas de incentivos y motivación al personal que labora en la indicada Institución, esto ha generado ausencia de cooperación entre trabajadores, conflictos con sus superiores y un completo desinterés en el momento de realizar sus actividades.

Estas investigaciones nos han servido como referencia para argumentar con mayor exactitud el tema en estudio, los cuales dejan en evidencia la falta de un adecuado proceso en la gestión del talento humano como selección, inducción, capacitación y motivación en los trabajadores, sin tener en cuenta que estos son los responsables de conducir, dirigir la vida de la institución pública, a su vez son motor y ejes principales del éxito o fracaso de la misma y más aún los responsables de generar valor público en la población local quién califica si la organización cumple o no cumple su labor.

Ante este tipo de situación, se recomienda mejorar el proceso en la gestión del talento humano para lograr un compromiso organizacional de los colaboradores mediante el proceso para integrar personas, proceso para desarrollar a las personas y proceso para retener a las personas, teniendo en cuenta el perfil de cada puesto para cubrir los diferentes cargos dentro de la municipalidad, también es fundamental dar a conocer de

manera concreta los objetivos de la organización y asegurarse que los colaboradores se encuentren motivados para generar un fortalecimiento del compromiso organizacional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- **Problema General**

¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca 2020?

- **Problemas Específicos**

- ¿Qué relación existe entre el proceso para integrar personas y el compromiso afectivo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020?
- ¿Qué relación existe entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso de continuidad de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca 2020?
- ¿Qué relación existe entre el proceso para retener a las personas y el compromiso normativo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta que las municipalidades provinciales son órganos de gobierno local que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Esta investigación buscó conocer si la municipalidad provincial de San

Marcos lleva a cabo un adecuado proceso en la gestión del talento humano, para determinar la relación que existe con el compromiso organizacional de sus colaboradores, ya que se ha visto que dentro de la organización mayormente para los puestos requeridos no se aplica un proceso de gestión del talento humano, puesto que son contratados por la existencia de relaciones políticas o vínculos familiares, generando la falta de compromiso por parte de los colaboradores. Para ello, la investigación presenta las siguientes justificaciones:

1.3.1. Justificación Teórica

La investigación contribuirá al desarrollo y fortalecimiento de información existente que será plasmada en los resultados obtenidos respecto a la relación entre gestión de talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca, considerando que el talento humano es el eje principal en toda organización.

1.3.2. Justificación Práctica

La investigación busca conocer si la municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca, desarrolla un adecuado proceso en la gestión del talento humano para así poder determinar cuál es la relación existente con el compromiso organizacional. Asimismo, esta investigación es un tema de suma importancia para la misma municipalidad, porque permitirá al área de recursos humanos aplicar los procesos adecuados en la gestión del talento humano para generar un buen compromiso organizacional a fin de evidenciar una imagen diferente, puesto que contará con colaboradores especializados en cada puesto de trabajo de acuerdo al área asignada; por otro lado, servirá como nuevo aporte enriquecedor a la

comunidad científica que beneficiará al desarrollo de investigaciones futuras que aborden estrategias y programas para una mejora continua.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso afectivo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020.

- Determinar la relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso de continuidad de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020.

- Determinar la relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso normativo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020.

CAPÍTULO II
MARCO TEÒRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Cuesta (2016) en su estudio presentado con el título: *Compromiso y Gestión Humana en la empresa*, cuyo objetivo fue medir el compromiso de los trabajadores de dos organizaciones cubanas y su relación con el alto desempeño, para ello aplicó los instrumentos como: la encuesta, la modelación matemática y la correlación estadística, de la cual pudo concluir que los empleados con la organización, tienen una gran relevancia práctica, dado que su relación con el alto desempeño y en efecto con la alta productividad y la utilidad empresarial. Del mismo modo, se revela en el desarrollo humano al implicar la pertenencia en un conjunto de relaciones humanas, reforzando su autoestima y la dignidad incluido el crecimiento humano o psicológico.

Pardo y Díaz (2016) en su tesis titulada *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá*, la cual tuvo como objetivo comprender cómo los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias se convierten en factores clave para la transformación organizacional en un grupo de empresas de la ciudad de Bogotá, para ello utilizaron una muestra de 81 empresas y el tipo de investigación exploratorio – descriptivo y diseño no experimental, como instrumentos aplicaron entrevista y encuesta. Abordaron a la conclusión que los líderes comprometidos en la gestión del talento humano son los encargados de implementar planes y programas de selección, mantenimiento y capacitación de las competencias de sus trabajadores; para

reducir los aspectos nocivos y fortalecer los elementos positivos, con la finalidad de mejorar la participación voluntaria y en equipo de los trabajadores a favor de la organización.

Maia y Bastos (2016) en su investigación realizada *¿Qué factores hacen la diferencia para explicar el crecimiento en el compromiso organizacional de los recién llegados? Un modelo de crecimiento latente*, la cual tuvo como propósito analizar la evolución del compromiso organizacional en el que consideraron 194 individuos por un periodo de tres primeros años de contrato en las empresas estatales de Brasil. Concluyeron que el estudio indicando que el 33% de los participantes, apreciaron un crecimiento en su nivel inicial de compromiso sostenido en aquellos que contaron con un entrenamiento inicial enfocado en su puesto de trabajo y con las labores más retadoras. Por otro lado, los trabajadores que redujeron su nivel de compromiso fueron quienes sintieron que la cantidad de funciones asignadas eran abrumadoras y que no tuvieron oportunidad de ningún tipo de reconocimiento durante ese periodo. Finalmente, los cambios favorables encontrados en el nivel de compromiso organizacional, pronosticaron un mejor nivel de productividad e iniciativa.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Aliaga (2018) en su tesis titulada *Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Empleados de Interbank Agencia Huacho, 2018*. Tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018, donde el tipo de investigación fue básico, siendo el nivel

descriptivo y correlacional, se tiene que el diseño fue no experimental y de corte transversal, la muestra fue de 30 empleados; a quienes se les aplicó dos cuestionarios uno por cada variable, arribando a la conclusión que existe una relación positiva alta con un coeficiente de correlación $r = 0,856$ de magnitud entre la gestión del talento humano y el nivel de compromiso organizacional.

Flores (2017) presentó su estudio con respecto a la *Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín en el año 2016*, con la finalidad de determinar la relación existente entre ambas variables. Fue una investigación hipotético deductivo de diseño no experimental y de nivel correlacional, en el cual se consideró una muestra de 117 trabajadores a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno de gestión del talento humano y el otro de compromiso organizacional. Obteniendo como resultado que la gestión del talento humano influye en un 67.4% en el compromiso organizacional.

Colonna (2017) en su investigación sobre *La Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, año 2016*, su principal objetivo fue determinar la relación entre las dos variables, tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. Consideró una muestra de 52 participantes a los cuales se les aplicó un cuestionario y una guía de entrevista. Se encontró como resultado que existe una relación altamente relevante entre la gestión del talento humano basadas en sus dimensiones de selección del personal, análisis de puesto y control de personal con la variable compromiso organizacional.

2.1.3. Antecedentes Locales

Amorós y López (2019) en su investigación relacionada con la *Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, fue de carácter no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 300 trabajadores administrativos y la muestra por 121 trabajadores, se usó dos instrumentos: La escala de motivación laboral y el cuestionario de compromiso organizacional basado en la Teoría de Meyer y Allen. Se logró identificar que el 70% de trabajadores administrativos se ubicaron en el nivel alto, el 30% en el nivel medio y ningún trabajador evaluado se ubicó el nivel bajo. En conclusión, se determinó que existe relación entre el factor motivacional y el compromiso afectivo, sin embargo, la menor asociación se da entre el factor higiene y el compromiso de continuidad.

Chuquilín y Yopla (2019) en su investigación presentada *Procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los Colaboradores Nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018*, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los procesos de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018, su población para esta tesis estuvo constituida por 33 colaboradores nombrados y la muestra estuvo conformada por la misma cantidad, debido a que presentaba un monto pequeño de colaboradores, se aplicó dos cuestionarios uno por cada variable, en donde se llegó a los

siguientes resultados: existe una relación negativa muy débil entre ambas variables, debido a la variación en la variable gestión del talento humano, generando un efecto mínimo inverso en el compromiso organizacional que muestran los colaboradores hacia la municipalidad, del mismo modo, se demostró que del 100% el 72.7%, que representa a 24 colaboradores perciben al desarrollo del compromiso organizacional en un nivel medio, porque consideran que si bien es cierto se sienten como parte de una familia en la municipalidad y dejarla no perturbaría sus vidas.

Estrada y Rojas (2016) expusieron su estudio con respecto a la *Gestión del Capital Humano y la Retención de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2016*, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Fue una investigación de tipo básica y nivel descriptivo – correlacional, para ello se utilizó una muestra de 202 colaboradores a los cuales se les aplicó dos cuestionarios en donde se obtuvo como resultado que existe una correlación significativa, de nivel moderado y de tipo directo entre la gestión del capital humano y la retención de los colaboradores según indicadores de flexibilidad, liderazgo, desarrollo y crecimiento, comunicación interna, méritos y logros, sugerencias y oportunidades.

En tal sentido, los antecedentes indicados anteriormente sirven como referencia para comprender y argumentar con mayor exactitud el tema en estudio. Asimismo, son considerados como la parte de la fundamentación teórica para

esclarecer y generar facilidades a nuestra investigación, representando el lucro de los conocimientos que ya existen como referencia hasta el momento.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) afirma que “La Gestión del Talento Humano permite construir talentos a través de un conjunto de procesos con el propósito de cuidar al capital humano de las organizaciones, por ser un elemento indispensable de su capital intelectual y base de su éxito” (p.9). Del mismo modo lo considera como el método que busca fortalecer el apoyo efectivo de los colaboradores para lograr alcanzar metas y objetivos tanto organizacionales como individuales.

Asimismo, Chiavenato (2002) manifiesta que la Gestión del Talento Humano, es la adopción de una serie de políticas y acciones importantes que tiene por objetivo la dirección de funciones referidas a los individuos, basadas en selección del personal, capacitación de los trabajadores, recompensas, monitoreo y evaluación de las acciones laborales. Por lo tanto, se dice que la gestión del talento humano se basa en determinaciones y resoluciones gerenciales referidas a las relaciones del empleo y puestos de trabajo que se refleja en la eficiencia y eficacia de cada uno de los colaboradores y la organización en general.

Según Dessler y Varela (2017) hacen referencia a la Administración de Recursos Humanos como el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar

a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y los aspectos de equidad. Por su parte los autores Bohlander, Snell y Morris (2018) mencionan que la Gestión del Talento Humano se fundamenta en los conocimientos, habilidades y capacidades de las personas que tienen un valor económico para una organización.

Por otro lado, Wayne (2005) define a la Gestión del Talento Humano como el puente y vía de equilibrio y comunicación por ser una gestión mediadora dentro de las organizaciones que trabaja directamente con los subordinados y los altos mandos, brindando soluciones a varios problemas sobre comunicación, relaciones laborales y varias actividades para fomentar el cumplimiento de los objetivos de la organización.

2.2.1.1. Importancia de la Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano es importante porque permite enseñar, proveer y mostrar flexibilidad en las exigencias del trabajo competitivo actual, como en los nuevos enfoques gerenciales fundamentados en una nueva percepción laboral, los cuales están basados en el trabajo en equipo, la actitud solidaria, la cooperación laboral, el espíritu de esfuerzo y dedicación, generando una comunicación fluida con todos los colaboradores y apoyando en la unificación de responsabilidades para el cumplimiento de metas y objetivos de la organización.

2.2.1.2. Teorías de la gestión del talento humano

- Teoría científica

De acuerdo a Chiavenato (2006) esta teoría se desarrolló en Estados Unidos por Frederick Taylor, la cual pone énfasis en el análisis y el aumento de la productividad en los obreros, ya que las funciones del cargo y quien lo desempeña constituyen la unidad fundamental de la organización, de la misma manera centra su atención en el método de producción, mejor aprovechamiento de los esfuerzos y menores costos que serán necesarios para la ejecución de una tarea y en el tiempo estándar determinado para ejecutarla.

- Teoría clásica

Según Chiavenato (2006) la teoría clásica se desarrolló en Francia en las primeras décadas del siglo XX en base a los trabajos pioneros de Fayol, la cual hace énfasis en la estructura y en las funciones que debe tener una organización para aumentar la eficiencia mediante la forma y disposición de los órganos componentes y de sus interrelaciones estructurales. De igual forma centra su atención en la división del trabajo que conduce a la especialización y diferenciación de tareas, analizando la división de los órganos que componen la organización como departamentos, divisiones, secciones, unidades, etc.

- **Teoría de las relaciones humanas**

Esta teoría nace en Estados Unidos como consecuencia de las conclusiones del experimento de Hawthorne desarrollada por Elton Mayo, ésta teoría se origina por la necesidad de alcanzar una eficiencia completa en la producción dentro de una armonía laboral de los empleados a favor de los intereses de los empleadores en la que aporta un nuevo lenguaje al repertorio de la gestión de talento humano en donde se habla de motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo, etc., poniendo énfasis en las personas. El ser humano es motivado no solo por estímulos económicos y salariales, sino también por recompensas sociales y simbólicas (Chiavenato, 2006).

- **Teoría neoclásica**

La teoría neoclásica propuso reformar y modernizar la teoría clásica, haciendo énfasis en la reducción de la mano de obra y la automatización de procesos para mejorar la eficiencia de una organización, la misma que explica que el gerente debe delegar una tarea entera a una persona, en vez de subdividirla en varias personas, debe adecuar el talento de la persona a la tarea para que la delegación resulte eficaz; el individuo debe comprender con claridad la tarea para alcanzar los resultados esperados (Chiavenato, 2006).

- **Teoría estructuralista**

Teoría inspirada en el enfoque de Max Weber y en los trabajos de Karl Marx, que reconoce la importancia de la interacción entre las instituciones humanas y el ambiente en el cual se insertan, buscando un equilibrio entre los elementos racionales y no racionales de la conducta humana; recompensas salariales, materiales y simbólicas, para motivar a las personas; niveles jerárquicos, responsables de dar solución a la multiplicidad de problemas que enfrentan las organizaciones (Chiavenato, 2006).

- **Teoría del comportamiento**

Llamada también Teoría Behaviorista de la Administración, con énfasis en las personas que se fundamenta en la conducta individual, con un enfoque más descriptivo y menos prescriptivo, para ello se hace necesario el estudio de la motivación humana como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones (Chiavenato, 2006).

2.2.1.3. Modelo integrado de gestión del talento humano

Louffat (2012) menciona que los elementos de la gestión de talento humano son los siguientes:

- **Planeación**

Es un elemento del proceso administrativo el cual se encarga de determinar lo que la empresa es y se proyecta ser a futuro,

analizando claramente cuál es su misión, visión y objetivos. Una vez que éstos hayan sido definidos resulta necesario el análisis de sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, del mismo modo se debe establecer las opciones estratégicas que le ayuden a lograrlas, finalizando con criterios operacionales por medio de la elaboración de presupuestos y cronogramas que le permitan aplicarlas a la realidad.

- **Organización**

Es el elemento encargado de establecer el diseño empresarial para definir la necesidad de un modelo organizacional que se base en los parámetros estratégicos definidos previamente en la planeación. Posteriormente se debe diseñar el organigrama que presente a la organización de forma técnica de acuerdo a los parámetros de ubicación de puestos, confección de manuales organizacionales de las unidades, por último, se precisan realizar un análisis y una interpretación que sustenten las características del diseño organizacional adoptado.

- **Dirección**

Es el encargado de llevar a cabo la ejecución de lo planeado y organizado, es decir, la puesta en práctica de las acciones administrativas estimadas que le corresponde al personal que forma parte de la organización. Para que el personal se sienta comprometido e identificado con su institución es indispensable

conocer y aplicar fundamentos, bases, técnicas y metodologías sobre psicología y sociología organizacional, luego se resalta la importancia de conocer temas como percepciones, personalidad, aprendizaje, pensamiento, lenguaje, memoria, inteligencia, conciencia, equipos, liderazgo, motivación, emociones, comunicación, negociación, conflictos, clima y cultura organizacional, que permitan armonizar el comportamiento individual con el comportamiento organizacional.

- **Control**

Es el encargado de comprobar el nivel de eficacia y eficiencia aplicado en la planeación, organización y dirección; antes, durante y después de la acción administrativa, enfocados en indicadores, estándares o parámetros de medida que permitan de monitoreo constante.

Es muy importante recalcar que los cuatro elementos del proceso administrativo se integran sinérgicamente y de forma permanente. De tal manera que las modificaciones en alguno de ellos afectan inmediatamente y de forma directa a los demás.

2.2.1.4. Aspectos clave en la gestión del talento humano

Según Werther, Davis, & Guzmán (2014) mencionan cinco aspectos esenciales en la gestión del talento humano:

- **Enfoque estratégico**

La administración del talento humano debe cooperar de manera eficiente para lograr el éxito estratégico de la organización. Si las funciones de los colaboradores no contribuyen a que la organización alcance sus objetivos estratégicos, significa que los recursos no se están utilizando de manera adecuada.

- **Enfoque de los recursos humanos**

La administración del talento humano es el encargado de dirigir la tarea de los colaboradores específicos, de manera que la importancia y la honestidad de cada colaborador no debe ser sometida en necesidades equivocadas; solo una cuidadosa atención hace que la organización llegue a crecer y progresar.

- **Enfoque administrativo**

La administración del talento humano es responsabilidad de cada uno de los directivos de una organización. Asimismo, el departamento de personal es el encargado de dirigir y brindar conocimientos y acciones en la labor de los directivos. Finalmente, el desempeño y bienestar de cada colaborador es responsabilidad del supervisor como también del departamento de recursos humanos.

- **Enfoque de sistemas**

La administración del talento humano es parte de un sistema, que viene a ser la organización, razón por la cual se debe evaluar con

criterio las actividades del departamento de personal, para lograr contribuir una productividad general dentro de la organización. A su vez en la práctica, los especialistas deben reconocer que los modelos de administración de recursos humanos conforman un sistema abierto de partes relacionadas entre sí: cada una de las partes impacta a las demás, de la misma manera es influida por el entorno.

- **Enfoque productivo**

Los administradores de talento humano de una organización pueden aumentar su contribución a los empleados y a la misma organización, tomando las medidas necesarias ante los desafíos que van a enfrentar posteriormente. Si las medidas tomadas solo fueran reactivas, entonces los problemas tienden a complicarse y por lo general ocasionarían pérdida de oportunidades de llevar a cabo acciones positivas.

2.2.1.5. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) menciona seis procesos basados en la gestión del talento humano de una organización (p.15). Proceso para integrar personas, proceso para organizar a las personas, proceso para recompensar a las personas, proceso para desarrollar a las personas, proceso para retener a las personas y proceso para auditar a las personas. Sin embargo, de estos procesos nuestra investigación se enfocó en tres (03) dimensiones:

- **Proceso para Integrar Personas**

Es una herramienta que sirve para integrar a nuevas personas en la organización, también se le puede llamar proceso para proveer personal, en el cual se incluye el reclutamiento y la selección de personal (Chiavenato, 2009. p.15).

Del mismo modo, se considera como técnicas para incorporar a las personas, lo cual representa el primer grupo de procesos de la nueva administración de personal, por lo tanto, es considerado como la puerta de ingreso que únicamente se abre para que los postulantes puedan mostrar sus conocimientos y habilidades personales que simbolizan el rumbo en la organización (Chiavenato, 2009. p.102).

- **Reclutamiento de Personal**

Chiavenato (2009) considera que el reclutamiento está basado en un conjunto de técnicas y procedimientos con el propósito de atraer a los candidatos altamente calificados para que puedan ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización atrae y agrega talentos, puesto que ofrece la oportunidad de empleo al mercado de recursos humanos. (p. 117)

En tal sentido, el reclutamiento es una actividad de difusión para atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de

comunicación; candidatos que cumplan los requisitos mínimos que un cargo exige.

Por su parte, De Censo & Robbins (2001) mencionan que el reclutamiento es la actividad que hace posible adquirir las personas necesarias para asegurar la continuidad en la operación de la compañía. El reclutamiento es el proceso por medio del cual se descubre a los candidatos potenciales para las vacantes actuales o anticipadas de la organización. Desde otra perspectiva, es una actividad que vincula a los que tienen puestos de trabajo por ocupar con los que están en busca de empleo.

López-Fé y Figueroa (2008) exponen que es la fase previa al proceso de selección propiamente dicho, aunque la mayoría de veces se le considera parte del proceso mismo; este se enfoca en la captación de candidatos potenciales para poder someterse a un proceso selectivo. El reclutamiento agrupa un conjunto de actividades que buscan atraer la atención de las personas del medio para que éstas se interesen en los empleos que la empresa reclutadora tiene vacantes.

Para Alles (2011) el reclutamiento utiliza dos metodologías para la atracción de los candidatos; estas pueden variar de acuerdo a la tipología que se utilice. Las metodologías presentadas son:

las fuentes del reclutamiento interno y las fuentes del reclutamiento externo.

○ **Fuentes del reclutamiento interno.**

Dessler (2009) planteó que los empleados actuales de la organización son la mejor opción para cubrir las plazas vacantes de la misma, de esta manera también se promueve el crecimiento profesional de los colaboradores y la posibilidad que se encuentren comprometidos con la organización, asimismo, los candidatos internos requieren menos tiempo, capital invertido en inducción y capacitación del personal.

○ **Fuentes del reclutamiento externo.**

El reclutamiento externo sigue siendo el modelo más tradicional de selección y adquisición de nuevos talentos ajenos a la empresa, la cual les ofrece una oportunidad de crecimiento en el plano laboral, esta modalidad trae innumerables beneficios tanto para el departamento de recursos humanos, como para la organización en general.

Rojas (2010) presentó un nuevo modelo para encontrar talento, en la actualidad los medios de reclutamiento de la web, son una opción viable para las organizaciones, debido a que no les genera mayores gastos, también se considera

como una herramienta bastante útil, ya que permite revisar las papelerías de una manera digital y evita que las organizaciones acumulen papelerías de candidatos que no aplican en el proceso.

- **Selección de Personal**

Chiavenato (2009) manifiesta que la selección de personal es un proceso técnico, mediante el cual se procede a elegir a los candidatos más adecuados, a partir de un grupo de postulantes o candidatos reclutados que cumplan con el perfil de competencias estipuladas para ocupar los puestos o vacantes que existen en la organización (p. 137).

Ibáñez (2009) determina que es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado (p.103).

En términos básicos se deduce que la selección de personal es una actividad de comparación que posteriormente conlleva a tomar la decisión de clasificar a un candidato más adecuado entre varios aspirantes, que tengan mayor posibilidad de adaptarse a los puestos que se requieren, con la finalidad de satisfacer las necesidades de la organización y del perfil.

El proceso de selección de personal consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir que postulantes deben ser contratados, el proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los seleccionados Werther & Davis, (1991 p. 106).

Finalmente, Alles (2006) define que el éxito en un proceso de selección depende absolutamente de cómo se realiza el reclutamiento. Si éste se hace adecuadamente, será factible resolver exitosamente la selección. Si el reclutamiento es inadecuado, o bien la selección será más costosa por que se reiniciará el proceso para realizar un reclutamiento adecuado, o bien se corre el riesgo de tomar una decisión inadecuada (p.104).

- **Diseño Organizacional de Puestos**

Chiavenato (2009) define que el diseño de puestos es la manera de organizar las tareas y actividades necesarias que el ocupante del cargo debe cumplir o desempeñar correctamente en la organización, también se debe tomar en cuenta que los puestos no son estables y que existe cambios continuos en los ámbitos sociales, culturales, políticos y económicos debido a las exigencias del mundo globalizado (p. 202).

Asimismo, Mondy & Noe (2005) señalan que la descripción de puesto es un documento que facilita información con respecto a las tareas, deberes y responsabilidades del puesto. Las competencias mínimas aceptables que debe tener una persona para desempeñar un trabajo en particular están contenidas en la especificación de puesto.

- **Proceso para Desarrollar Personas**

Son técnicas utilizadas para instruir y ampliar el desarrollo profesional y personal de cada colaborador, involucrando la administración de conocimientos, los programas de cambio y el desarrollo de carreras (Chiavenato, 2009, p. 15).

Desarrollar a las personas representa ofrecer la información esencial para que asimilen nuevas doctrinas, que faciliten cualidades, soluciones y nociones para aplicarlas en las prácticas, a fin de modificar sus conductas y sean más eficaces garantizando la posibilidad de realizar todo lo que el hombre puede ser en razón de sus propios potenciales (Chiavenato, 2009. p.366).

- **Programas de Capacitación**

Para Chiavenato (2009) la capacitación es un proceso que sirve para desarrollar las capacidades y habilidades del personal para que puedan ser más ventajosas, creativas e innovadoras, a efecto de que ayuden a mejorar el logro de objetivos de la

organización. Puesto que, en su gran mayoría los programas de capacitación se enfocan en transmitir al colaborador cierta información sobre sus políticas, normas, procedimientos, misión, visión y objetivos de la organización, enfocado sobre todo en el desarrollo del talento humano los cuales refuerzan sus conocimientos para el cumplimiento del desempeño esperado (p.371).

Según Armas (2016) la capacitación es dotar al colaborador de los saberes necesarios para desempeñar cabalmente las funciones para las que fue contratado.

Por su parte, Louffat (2018) define que la capacitación es el proceso técnico, sistemático y permanente que se encarga de ofrecer las condiciones necesarias para que el personal desarrolle sus niveles de competencias profesionales y personales a corto, mediano y largo plazo con miras al futuro, logrando obtener mejores personas en sus conocimientos, habilidades y actitudes (p. 138).

Según la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público Decreto Legislativo 276 (1984), la capacitación constituye un deber y un requisito previo para acceder a los mecanismos de promoción. De esta manera, constituye un derecho de los servidores públicos, pues cada

entidad debe establecer programas de capacitación adecuados para cada nivel de carrera, con la finalidad de mejorar el servicio público e impulsar la promoción del servidor público.

- **Formación y Desarrollo**

Según Chiavenato (2009) indica que, la capacitación y el desarrollo están a la orden del día. El desarrollo de las personas incide más con la enseñanza y con la orientación hacia el futuro que con la capacitación. Por la enseñanza nos referimos a las acciones de progreso personal vinculadas con los procesos más profundos de alineación de la personalidad y de la mejora de la capacidad enfocado hacia el crecimiento personal del colaborador y orientado hacia la carrera futura (p.414).

Dolan et al. (2007) señalan que “la formación y el desarrollo del empleado consisten en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes” (p. 167).

- **Evaluación de Desempeño**

Para Puchol (2007) la Evaluación del Desempeño (EDD) es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una organización, el

cual tiene una relación directa con su trabajo habitual, que a pesar de ello intenta reemplazar a los juicios que sean causados y manifestados de acuerdo a los criterios más cambiados. La evaluación identifica los aspectos que necesitan ser mejorados para reforzar sus técnicas de trabajo y gestionar el avance competitivo de sus colaboradores (p.301).

De esta manera, Chiavenato (2011, pp.263) “mencionó que la evaluación del desempeño se elabora a partir de programas formales de evaluación, que están basados en una razonable cantidad de informaciones con respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo.

Sastre & Aguilar (2003) definen que la evaluación del desempeño es considerada como aquel proceso sistemático y estructurado, que realiza un seguimiento de la labor profesional del empleado o colaborador, para valorar su trabajo y los resultados logrados en el desempeño de su cargo (p. 321).

Del mismo modo Chiavenato (2009) manifiesta que la evaluación de desempeño es una apreciación sistemática que consiste en identificar y medir el desarrollo futuro de forma continua de cada colaborador dentro de la organización, también considera que es una técnica de inspección y dirección,

que ayuda a establecer y desarrollar una política de recursos humanos que se adecúen a las necesidades de la organización.

- **Plan de Carrera**

Según Wayne (2010) define el plan de carrera como un proceso continuo a través del cual los colaboradores establecen metas para su carrera de manera individual e identifican los medios para lograrlos, lo cual se convierte en un instrumento de motivación al desarrollo intelectual, formando talento humano competitivo con aportes en el mejoramiento de los procesos de la organización (P. 225).

Asimismo, Alles (2009) menciona que el plan de carrera es el diseño de un esquema en el que se traza una carrera de formación y desarrollo de conocimientos, experiencias y competencias, para alcanzar un cargo más alto dentro de un área determinada para una persona específica, que participa en dicha carrera desde la posición inicial (P.206).

▪ **Proceso para Retener a las Personas**

Son los métodos para organizar las condiciones ambientales y psicológicas para el desarrollo de las actividades personales que contienen la dirección de la cultura organizacional, el clima, el método y la limpieza, que aseguran la calidad de vida de los colaboradores dentro de la organización (Chiavenato, 2009, p.15).

La retención de las personas obliga a poner atención especial en los estilos administrativos como los programas de higiene y seguridad en el trabajo, entre las cuales sobresalen las cualidades de los funcionarios y las relaciones con los empleados que aseguran el bienestar social de los colaboradores dentro de la organización. Las técnicas para retener a las personas tienen por objetivo conservar a los colaboradores satisfechos y motivados, de tal manera que aseguren las condiciones físicas, psicológicas y sociales (Chiavenato, 2009, p. 440).

Igualmente, Prieto (2013) indica que la retención del talento humano surge de la necesidad que las empresas tienen para retener sus activos más valiosos. Una vez que las organizaciones logren identificar sus talentos más importantes inmediatamente tienen que diseñar estrategias para asegurar que estos colaboradores estén adecuadamente renumerados, reconocidos y que se les brinde oportunidades de desarrollo profesional, ya que estos trabajadores tienen el conocimiento, la experiencia, la habilidad y conforme pasa el tiempo se especializan en los procesos y se vuelven más eficientes (pp. 30 -31).

- **Relación con los Empleados**

Chiavenato (2009) nos dice que la relación con los empleados tiene por finalidad atender los objetivos recurrentes de la gestión de procesos humanos para crear un ambiente de

confianza, respeto y evaluación, pretendiendo lograr el cumplimiento de sus políticas organizacionales y manteniendo una comunicación directa que involucre a ambas partes. Por lo expuesto, se considera que la implementación de programas de ayuda y da reconocimiento para el empleado (PAE), utilizando una política escrita para satisfacer sus necesidades personales y familiares (p.447).

De acuerdo a Liden et al., (2000) los empleados que mantienen relaciones de buena calidad con sus jefes, desarrollan sus funciones asignadas con interés y logran obtener mayores niveles de rendimiento, de satisfacción y de compromiso dentro de las organizaciones.

- **Higiene y Seguridad**

Para Chiavenato (2009) la higiene laboral se refiere a los ambientes en donde el trabajador desarrolla sus actividades que afecta la salud física, mental y las condiciones de salud y bienestar de los individuos. Desde el punto de vista físico, se busca evadir que el cuerpo se exponga a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, falta de iluminación, entre otros. Desde el punto de vista de la salud mental, el ambiente laboral debe influir de forma positiva en la conducta de las personas, que eviten resultados emocionales como el estrés (p.474).

Mondy (2009) indica que la seguridad en el trabajo es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar, controlar riesgos y aquellos factores ambientales que surgen en el lugar de trabajo, del cual pueden proporcionar enfermedad, incapacidad e ineficiencia en el personal de la organización.

- **Calidad de Vida**

Chiavenato (2009) recalca que la calidad de vida se refiere a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades. Actualmente, la calidad de vida en el trabajo incluye tanto los aspectos físicos y ambientales, como los aspectos psicológicos del centro de trabajo. También se basa en componentes como: la satisfacción laboral con el trabajo ejecutado, las posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento de los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones recibidas, las relaciones humanas dentro del equipo y la organización (p.492).

Según Gonzales (2009) la calidad de vida se refiere a la flexibilidad horaria para hacer diligencias, permisos especiales, programas de bienestar como los convenios para los empleados, espacios laborales adecuados o mejoras a los mismos, servicios adicionales y celebraciones de días especiales (p. 60).

- **Recompensas y Remuneraciones**

De acuerdo a Chiavenato (2009) el salario se define como la compensación económica que recibe el colaborador por la prestación de sus servicios laborales, por lo tanto, el nivel de vida del colaborador se basa en el salario que percibe, de acuerdo al salario la empresa hace una jerarquía de estatus y coloca a la persona dentro de la organización, la cual representa una inversión de la misma que produce un rendimiento.

Las recompensas son la compensación que recibe el colaborador por el servicio prestado, por su parte se clasifican en financieras y no financieras. Las primeras a su vez se dividen en directas (salario directo, premios, comisiones) e indirectas (descanso semanal, días feriados, gratificaciones, horas extras, aguinaldo, extras, prebendas). Y las recompensas no financieras hacen referencia a las oportunidades que generan un progreso, reconocimiento y autoestima, seguridad de empleo, calidad de vida en el trabajo, orgullo por la empresa, promociones, libertad y autonomía en el trabajo (Chiavenato, 2009).

2.2.2. Compromiso Organizacional

Robbins & Judge (2017) definen que el compromiso organizacional se enfoca básicamente en que un trabajador se forma por los factores internos de la organización concreta y con sus respectivos propósitos, el cual también anhela seguir siendo partícipe de la organización.

Para Schermerhorn (2010) considera que el compromiso organizacional es definido como la lealtad del trabajador que tiene para con la organización misma, porque considera que más que un contrato laboral se siente parte de la organización.

Según Meyer & Allen (1991) definen que el compromiso organizacional es un estado psicológico que se caracteriza por la relación que existe entre un individuo y una organización, donde las expectativas de ambos son muy propias e individuales. Del mismo modo los autores mencionan que existen tres tipos de compromiso organizacional: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

De acuerdo a Newstrom (2003) el compromiso organizacional es considerado como el alto nivel de identificación que tiene un colaborador para con su centro de trabajo, mostrando mucho interés de manera activa en sus funciones asignadas y generando un aumento en su lealtad con la organización.

Para Díaz & Quijada (2005) el compromiso organizacional es una actitud laboral donde el colaborador se identifica con el plan estratégico de la empresa como: los objetivos, metas, misión, visión y valores de la misma. De esta manera el colaborador se siente parte de la organización, el cual asume las responsabilidades y busca el bienestar de los colaboradores que lo conforman y de la empresa misma.

2.2.2.1. Importancia del Compromiso Organizacional

Según los autores Edel, García, & Casiano (2007) manifiestan que el compromiso organizacional es una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional, debido a que muchos estudios han mencionado que el compromiso con la organización acostumbra ser el principal predictor de la rotación y la puntualidad. Por otro lado, el compromiso organizacional va más allá de la fidelidad y alcanza a la aportación activa en el logro de los objetivos de la empresa, por el mismo hecho de que el compromiso es la disposición voluntaria del colaborador referente al trabajo.

Para Robbins & Judge (2009) los directivos deben mostrar interés en las actitudes de sus subordinados, por el mismo hecho de que éstas alertan sobre los problemas potenciales que influyen en el comportamiento. Cabe mencionar que los empleados que se sienten comprometidos con la organización tienen un mejor desempeño en su trabajo.

Los empleados con un alto nivel de compromiso tienen una estabilidad defensora de los productos, de los servicios y de las políticas de la organización, tienden a tener un mejor desempeño y constantemente se esfuerzan más por lograr tener una mayor productividad. Además, se enfocan en establecer metas más ambiciosas y tienen una mayor tendencia a interpretar los objetivos de la organización en términos personales (Dailey, 2012).

Dailey (2012) también afirma que “una vez que los empleados se identifican con los objetivos y los valores de la organización, existe menos probabilidad de que estos abandonen su empleo, incluso durante algunos períodos de insatisfacción laboral” (p.40).

Según Hurtado (2017) asegura que el compromiso es muy importante en las organizaciones porque a través de este se obtiene un bajo nivel de rotación, generando una fuerte cultura corporativa y personas identificadas con lo que hacen. Con colaboradores comprometidos la organización forja altos niveles de ingreso, se prepara para adaptarse a los posibles cambios asegurando su permanencia en el tiempo.

Claire & Bohrt (2004) señalan que, al tener a un empleado comprometido con la organización, asegura al empleador contar con una estabilidad e identificación de sus recursos humanos, el cual puede llegar a disminuir principalmente los niveles de rotación, insatisfacción y desmotivación, elementos que en los últimos tiempos han aumentado ampliamente generando altos costos en los procesos de selección, seguimiento y capacitación del personal.

2.2.2.2. Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer & Allen (1991) señalan tres tipos de dimensiones del compromiso organizacional:

- **Compromiso Afectivo**

Es el lazo emocional en el cual se refleja el apego de los colaboradores para con la organización, mostrando entusiasmo y alegría de pertenecer a la empresa y el deseo de estabilidad en su lugar de trabajo, también se puede decir que el colaborador siente orgullo y ama a su organización respaldándolo y apoyándolo incondicionalmente bajo cualquier circunstancia.

Para Rivera (2010) es importante mencionar que esta dimensión es fundamental en las organizaciones, puesto que el colaborador debe tener una estabilidad laboral por un tiempo extenso, donde este va adquiriendo emociones, sentimientos intensos, donde se sienta en confianza y se identifique con la empresa en el transcurso que pase el tiempo, para que se pueda manifestar un compromiso afectivo y se consolide el compañerismo entre el empleador y el trabajador.

Tomando en cuenta a los autores anteriores podemos definir que el compromiso afectivo es caracterizado por la identificación que siente el colaborador de formar parte de una organización, de tal manera que el colaborador muestre entusiasmo, orgullo y alegría a través de diversas acciones que lo identifican dentro y fuera de la organización.

Por su parte Chiang et al. (2010) menciona que el compromiso afectivo está referido a los lazos emocionales que las personas van

creando con la organización cuando notan que se ha satisfecho sus necesidades y expectativas, logrando así disfrutar de su permanencia en la organización.

- **Identificación**

Para Meyer & Allen (1990) la identificación organizacional es una parte del compromiso organizacional, uno de los componentes que forman al compromiso junto con el componente de continuidad y el normativo. Desde esta visión la identificación es el lado afectivo de compromiso de una persona con una organización.

- **Motivación**

Robbins & Judge (2017) definen que la motivación es el proceso que involucra la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de un objetivo (pag.175).

- **Sentido de pertenencia con la organización**

Anant (1966) define la pertenencia como el sentido de implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema.

Chiavenato (1994) manifiesta que el sentido de pertenencia puede entenderse como la aptitud que posee un individuo al sentirse parte integrante de un grupo, entonces dentro de las organizaciones, el sentido de pertenencia puede ser identificado como la relación empresa-empleado.

- **Satisfacción laboral**

Robbins (1988) señala que la satisfacción con el trabajo se refiere a la actitud general que un individuo tiene hacia su puesto. Una persona con un alto nivel de satisfacción con el puesto, tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto, tiene actitudes negativas hacia él.

La satisfacción laboral puede definirse como el conjunto de sentimientos o actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores perciben sus puestos de trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo (Davis & Newstrom, 1987)

▪ **Compromiso de Continuidad**

Rivera (2010) indica que el compromiso de continuidad es el reconocimiento económico que recibe un colaborador por formar parte de una organización, dentro del cual están considerados los costos financieros, físicos y psicológicos, en el caso de que el

colaborador tomara la decisión de retirarse de la organización existe la posibilidad de hallar otro tipo de empleo. Sin embargo, el colaborador se siente relacionado con la empresa puesto que ha invertido su tiempo, dinero, esfuerzo y dejar la organización significaría perder mucho. Si este ve que sus oportunidades fuera de la organización son menores, crecerá su afecto por la empresa donde se encuentra trabajando; entonces, espera que mejoren las oportunidades externas para dejar su centro de empleo.

Este tipo de compromiso está vinculado al costo que representa para el colaborador el hecho de abandonar su trabajo en la empresa, significa que este tipo de compromiso está relacionado a la necesidad de estabilidad afirman Meyer & Parfyonova (2010).

Por otro lado, Meyer & Allen (1991) recomiendan que cualquier tipo de trabajo que genere un aumento en el costo de tomar la decisión de dejar la organización donde se encuentra trabajando puede ser considerado como la causa del incremento de este tipo de compromiso. Normalmente los colaboradores con el pasar del tiempo irán adquiriendo diversos beneficios los cuales hacen que sean más resistentes a renunciar a la organización, porque si los hacen estos perderían todos los beneficios.

Por su parte Chiang et al. (2010) mencionan que en el compromiso de continuidad existe la posibilidad de que la persona evalúe sus

propias inversiones en su tiempo y esfuerzo que podría perder en caso de que decida dejar la organización, es decir, los costos en los cuales incidiría al retirarse, o de las pocas posibilidades para poder encontrar otro empleo.

De acuerdo a los párrafos anteriores, se deduce que el compromiso de continuidad es donde el trabajador siente la necesidad de pertenecer a la organización a la que ha logrado incorporarse; porque analiza su situación económica considerando el tiempo, dinero y esfuerzo que ha invertido y las oportunidades que la empresa le ofrece.

- **Necesidad de permanencia**

la permanencia laboral está más relacionada con el deseo del trabajador de continuar su proyecto de vida en una determinada empresa y satisfacer sus necesidades y si estos brindarán índices satisfactorios de producción y productividad.

Rivera (2010) menciona que el colaborador reconoce los costos que le generaría al momento de renunciar su trabajo, desde el momento que el colaborador se incorpora a la empresa va adquiriendo ciertos beneficios. Por este motivo el colaborador se siente vinculado a la empresa por conveniencia más no por apego emocional debido a que este ha invertido tiempo, esfuerzo, dinero y es donde el trabajador analiza su

situación económica y sus oportunidades fuera de la empresa, por esta razón decide quedarse en la organización para seguir aprovechando de los beneficios brindados.

- **Beneficio económico**

Palma (1999) define como el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que realiza el trabajador en la organización.

En función a lo indicado, Dessler & Varela (2011) indicaron que la remuneración de los empleados son todas las formas de pago entregados a los trabajadores por los trabajos realizados en la empresa (p.262), por lo tanto, la compensación es el inicio de la relación entre el trabajador y la organización ya que en ese momento se da a conocer las funciones, obligaciones y los objetivos que el trabajador debe cumplir además la retribución debería estar en función a los requisitos exigidos por la organización.

Chiavenato (2008) menciona que las organizaciones en la actualidad invierten en recompensar a su personal por su trabajo, para que estos puedan alcanzar su meta, las recompensas incluyen las remuneraciones básicas y los incentivos salariales (p. 286).

- **Esfuerzo laboral**

El esfuerzo laboral es la voluntad de hacer el trabajo, está muy relacionado con la motivación ya que depende de esta última el grado de esfuerzo que cada individuo aplique en realizar las actividades y adaptarse al entorno laboral.

Los empleados con mayor compromiso son firmes defensores de los productos, de los servicios y de las políticas de la firma, tienen un mejor desempeño y usualmente se esfuerzan más por ser más productivos, además, establecen metas más ambiciosas y tienen una mayor tendencia a interpretar los objetivos de la organización en términos personales (Dailey, 2012).

- **Seguridad laboral**

Grau & Moreno (2000) mencionan que la seguridad laboral es un conjunto de técnicas y procedimientos que tiene por objeto evitar, eliminar y minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes de trabajo (p. 10).

En tal sentido, Chiavenato (1999) explica que, la seguridad laboral hace referencia a un conjunto de diversas medidas educativas, aspectos médicos y psicológicos, los cuales se emplean para evitar accidentes laborales y descartar las situaciones o actos inseguros que se presentan en el ambiente.

- **Compromiso Normativo**

Meyer & Allen (1991) señalan que el compromiso normativo obedece a la parte emocional que exige tácitamente al trabajador, ya que está ligado a la necesidad de establecerse en la organización. Se genera a través de la internalización de las presiones normativas con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos de dicha organización, estas presiones pueden ser de diversa índole, creadas antes de formar parte de la empresa o una vez que ya está dentro de la misma, como resultado de las inversiones que la empresa ha cumplido con el colaborador, como los costos asociados a su formación los cuales hacen que el empleado sienta una obligación de reciprocidad para con la organización.

Rivera (2010) define que el compromiso normativo también es considerado como un deber íntegro o las normas aceptadas independiente y de manera voluntaria por los colaboradores de hacer lo adecuado por ciertos motivos de lealtad, el cual es una emoción de creencia y defensa de los principios que en este caso se responsabilizan frente a la organización. De no tomar en cuenta dichos principios originaría un gran sentimiento de culpa, en cuanto al compromiso normativo es percibido por el colaborador como la actitud de un deber ante la compensación por parte de la empresa la cual le brindó una oportunidad de mejora en algún momento. Por lo tanto, el compromiso normativo es una

responsabilidad y obligación que tiene el colaborador desde el primer momento que ingresa a formar parte de la organización, por ciertas prestaciones que ha obtenido como capacitaciones, pago de colegiatura, entre otros; por este motivo el colaborador siente una obligación de permanencia hasta que el mismo considere que su deuda ha sido cumplida.

- **Lealtad**

Según Robbins & Judge (2009) la lealtad puede ser hacia la organización y sus fines, hacia el grupo, hacia la carrera profesional, hacia las relaciones o a sí mismo. Estos autores dicen que la lealtad es “estar dispuesto a proteger y dar la cara por otra persona”. (p. 424).

En tal sentido, Claire & Borth (2004) definen a la lealtad organizacional como el cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.

- **Obligación moral**

Para Robbins & Judge (2009) las personas sienten que deben ser fieles a estas normas para poder ser felices de verdad, es decir la necesidad de ser coherentes y consecuentes en sus valores personales, en la mayoría de las ocasiones esta obligación no es impuesta de forma externa, sino que la persona es fiel a ese deber interno. Remite a las obligaciones

que una persona tiene por el hecho de ser persona, es decir un ser humano no solo tiene deberes sino también, obligaciones que cumplir. Dichas obligaciones remiten a las prácticas del bien y el cumplimiento de la justicia (pág. 89).

Por su parte Meyer & Allen (1997) definen a la obligación moral como un sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que se debe hacer.

- **Puntualidad**

La puntualidad ha sido evaluada como una variable comportamental, siendo uno de los muchos comportamientos laborales deseados y necesarios para promover un buen desenvolvimiento de los empleados en su empresa, y por ende de la organización entera Clegg (1983). Asimismo, ha sido considerada uno de los comportamientos laborales más deseados para lograr un buen desempeño en el trabajo Arciniega & González (2002).

- **Identificación de valores**

Según Morales (2005) los valores organizacionales son creencias y principios referidos a actividades propias de una organización, cuyo objetivo principal es conseguir el bienestar de todos los miembros de una institución. Las organizaciones

establecen valores a través de la visión y misión, haciendo que éstos se sientan comprometidos con la misma, con el fin de lograr en ellos un sentido de pertenencia.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Gestión**

García (2007), señala que proviene del término latino “gestio” y se alude al conjunto de diligencias que hace posible la realización eficiente y eficaz de una operación, meta, fin u objetivo.

- **Gestión del talento humano**

La gestión del talento humano se considera como el grupo de normas y experiencias indispensables para guiar los aspectos directivos con relación al personal, se refiere al alistamiento, la clasificación, la capacitación, las retribuciones y evaluaciones sobre el desempeño (Chiavenato, 2009).

- **Proceso para integrar personas**

Las técnicas para añadir a las personas simbolizan el rumbo que lleva a su ingreso en la organización, también se pueden llamar procesos para incluir a nuevas personas en la empresa que únicamente se abre para los postulantes que tienen sus propias capacidades personales, en los cuales se considera el reclutamiento y la selección de personal (Chiavenato, 2009. p.102).

- **Proceso para desarrollar a las personas**

Son técnicas para instruir y ampliar el progreso competitivo y personal. Involucran la capacitación, la mejora de las personas y el avance organizacional, en cual se considera los siguientes pasos: formación, desarrollo, aprendizaje y administración del conocimiento (Chiavenato, 2009, p. 15).

- **Proceso para retener a las personas**

Son los métodos para organizar los ambientes y psicológicas placenteras para las actividades de las personas. Contienen la dirección de la cultura organizacional, el clima, el método, higiene, seguridad y calidad de vida (Chiavenato, 2009, p.15).

- **Compromiso**

Kruse (2013) añade que el compromiso es un sentimiento que te hace más probable de recomendar la organización a un amigo, de sentir orgullo por la empresa y más probable de estar satisfecho con ella y menos probable de pensar en buscar otro trabajo.

- **Compromiso organizacional**

Según Griffin & Moorhead (2010) define que el compromiso organizacional es el reconocimiento de un individuo con la institución y siente un apego hacia ella. Una persona altamente comprometida se ve asimismo como un integrante de la empresa.

- **Compromiso afectivo**

Meyer & Allen (1996) es una identificación emocional de la persona hacia la organización y una implicación en las actividades de la misma. Los individuos

tienen un elevado grado de compromiso afectivo cuando permanecen en la organización porque sienten que quieren hacerlo.

- **Compromiso de continuidad**

Este tipo de compromiso se relaciona con la asociación cognitiva y afectiva que presenta un colaborador hacia su centro de empleo y los miembros que la integran, así como su percepción respecto a su entorno laboral, lo cual permite que las personas toman la decisión de pertenecer a la empresa de una manera voluntaria e incondicional a la organización que eligió pertenecer (Betanzos & Paz, 2007).

- **Compromiso normativo:**

Betanzos & Paz (2007) este compromiso u obligación en un trabajador presenta dos tipos de respuestas, por un lado, una conducta de lealtad y por otro lado una conducta responsable.

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis General

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- El proceso para integrar personas se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020.

- El proceso para desarrollar a las personas se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020.

- El proceso para retener a las personas se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los colaboradores en la Municipalidad de San Marcos - Cajamarca 2020.

2.4.3. Variables

Variable X = Gestión del Talento Humano.

Variable Y = Compromiso Organizacional.

2.5. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	instrumento
V. Independiente Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano permite construir talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, cuidar al capital humano de las organizaciones, debido a que es el elemento fundamental de su capital intelectual y base de su éxito Chiavenato (2009).	Proceso para integrar personas	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento de personal • Selección del personal • Diseño organizacional de puestos 	Encuesta
		Proceso para desarrollar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de capacitación • Formación y desarrollo • Evaluación de desempeño • Plan de carrera 	
		Proceso para retener a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los empleados • Higiene y seguridad • Calidad de vida • Recompensas y remuneraciones 	
V. Dependiente Compromiso Organizacional	Alles, (2015) manifiesta que el compromiso organizacional es el nivel en que un individuo se representa con la empresa y quiere continuar cooperando precipitadamente en ella	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación ▪ Vínculo emocional ▪ Motivación ▪ Sentido de permanencia con la institución ▪ Satisfacción de las necesidades 	Encuesta
		Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidad de trabajo en la Institución ▪ Opciones laborales ▪ Necesidad de permanencia ▪ Beneficio económico ▪ Esfuerzo laboral ▪ Seguridad laboral 	Encuesta
		Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lealtad ▪ Apoyo especial ▪ Obligación moral ▪ Cumplimiento de normas ▪ Puntualidad ▪ Identificación de valores ▪ Derechos laborales 	Encuesta

Elaboración propia

CAPITULO III
MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. UNIDAD DE ANÁLISIS, POBLACIÓN Y MUESTRA

3.1.1. Unidad de Análisis

Se tomó como unidad de análisis a los trabajadores de la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca.

3.1.2. Población

Según Tamayo (1997) “la población se define como un total del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114).

Para la presente investigación, la población de estudio estuvo conformada por 150 colaboradores que prestan servicios en la municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca.

3.1.3. Muestra

Ramírez (1997) define que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (p.77).

Se consideró como muestra a todos los colaboradores conformados por 150, los cuales prestan servicios en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca.

3.2. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

3.2.1. Tipo de Investigación

Según Velázquez & Rey (1999) las investigaciones aplicadas utilizan los conocimientos generados por la investigación básica para resolver problemas concretos. Por lo tanto, el tipo de investigación para este estudio es aplicada, debido a que se buscó determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en la municipalidad provincial de San Marcos en un periodo determinado de estudio.

3.2.2. Nivel de Investigación

De acuerdo a Tamayo y Tamayo (1999) el nivel correlacional se refiere al “grado de relación que existe entre dos o más variables. Para realizar este tipo de estudio, primero se debe medir las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales acompañadas de la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación”.

El nivel de la presente investigación es correlacional, porque se pretendió determinar la relación entre las dos variables de estudio gestión del talento humano y compromiso organizacional en la municipalidad provincial de San Marcos 2020, sin necesidad de incluir o considerar variables externas a la investigación para llegar a conclusiones determinantes.

3.2.3. Diseño de Investigación

Las investigaciones no experimentales no permiten manipular arbitrariamente ninguna de las variables, sino se enfoca en: observar, analizar y registrar las características de las variables en su ambiente natural, sin la necesidad de un ambiente controlado, en este caso el investigador cumple con el rol de observador (Bernal, 2010).

Esta investigación es de diseño no experimental de corte transversal porque se realizó el estudio sin manipular ninguna de las variables, es decir solo se recogió los datos y se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado, para luego analizarlos.

3.3. Método de Investigación

En la investigación se utilizó el método deductivo, puesto que es un método en el cual los investigadores parten de dos proposiciones generales o más universales para llegar a una afirmación particular. Este método se utiliza principalmente en las ciencias formales y se fundamenta en el razonamiento Hernández, Zapata & Mendoza (2013).

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1. Técnicas

Según Velázquez y Rey (1999) la encuesta es un método de recolección de datos que se aplica para comprobar una hipótesis o resolver un problema concreto. Por lo tanto, para la recolección de datos de esta investigación se utilizó como técnica el uso de la encuesta.

3.4.2. Instrumento de Recolección de Datos

Para Velázquez y Rey (1999) el cuestionario es un formulario diseñado para que los individuos que conforman la muestra respondan, a fin de obtener la información necesaria para el desarrollo de una investigación.

En esta investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios de encuesta, conformada por 43 preguntas: 25 ítems que corresponde a la variable gestión del talento humano y 18 ítems a la variable compromiso organizacional a colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca, para determinar la relación entre ambas variables, ambos instrumentos fueron valorados mediante una escala tipo Likert.

3.5. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos

3.5.1. Técnicas para la Recolección de Datos

Para realizar la presente investigación, primero se solicitó la autorización correspondiente a través de un documento dirigido al alcalde de la municipalidad provincial de San Marcos para llevar a cabo el estudio, posteriormente se le solicitó el permiso para aplicar los instrumentos conformados por dos cuestionarios uno por cada variable gestión del talento humano y compromiso organizacional. Asimismo, se les explico a todos los colaboradores que la información obtenida no será revelada por ser anónima y confidencial.

3.5.2. Análisis de datos

Para el análisis de los datos de las variables gestión talento humano y compromiso organizacional, se utilizó el programa de cálculo Microsoft Excel para la elaboración de la base de datos, posteriormente se utilizó el Paquete Estadístico de Ciencias Sociales (SPSS) versión 23, por ser un software de procesamiento de datos y análisis estadístico, en el que se realizó un análisis cuantitativo haciendo uso de análisis de frecuencias y correlación de Spearman, donde >0.05 indica correlación significativa, por el contrario, si es <0.05 indica correlación no significativa.

En efecto, la aplicación y recolección de la información fue de corte transversal, es decir, se aplicó en un periodo determinado de tiempo y por única vez, mediante dos cuestionarios previamente definidos.

3.6. Consideraciones Éticas de la Investigación

- La información que se obtuvo por parte de los colaboradores de la empresa será respetada y anónima, con la finalidad de respetar la confidencialidad de los sujetos de la muestra y de la organización.
- La información adquirida por parte de la empresa no puede ser utilizada para otros fines como usos comerciales, sin previa autorización de la misma.
- Los resultados que se obtuvieron de la presente investigación serán utilizados únicamente en beneficio de los colaboradores y de la misma organización.
- Se tomó en cuenta la autoría de cada cita indicada mediante las normas APA, debido a que la investigación es original y no copia de otras investigaciones.

CAPITULO IV
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. Análisis de Resultados

Para comprobar la normalidad de las variables, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra está conformada por más de 50 participantes. Ante ello, se asume que si el $p > .05$, entonces los datos siguen una distribución normal, de lo contrario, los datos seguirán una distribución no normal.

Los resultados que se muestran en la Tabla 1, donde se observa que el p-valor de las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional tienen valores inferiores a .05. Por lo tanto, los datos no son normales. En consecuencia, se usará el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 1: Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov

Variable	Estimado	Gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	.952	150	.000
Compromiso Organizacional	.981	150	.036

De acuerdo al objetivo general: determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020.

En la Tabla 2 se observa que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre gestión del talento humano y compromiso organizacional, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.394$ ($p = .000$). En tal sentido, se concluye que la implementación de la gestión del talento humano, aumenta el compromiso organizacional.

Tabla 2: *Correlación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca 2020.*

			Compromiso organizacional
Gestión del talento humano	Rho de Spearman		.394**
	Sig.		.000

Respecto al primer objetivo específico: determinar la relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso afectivo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020. En la Tabla 3 se observa que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre el proceso para integrar personas y el compromiso afectivo, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.317$ ($p = .000$). En tal sentido, se concluye que el proceso para integrar personas aumenta el compromiso afectivo.

Tabla 3: *Correlación entre el proceso para integrar personas y el compromiso afectivo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020.*

		Compromiso afectivo
Proceso para integrar personas	Rho de Spearman	.317**
	Sig.	.000

En el Segundo objetivo específico: determinar la relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso de continuidad de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020. En la Tabla 4 se observa que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre el

proceso desarrollar a las personas y el compromiso de continuidad de los trabajadores, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.326$ ($p = .000$). En tal sentido, se concluye que el proceso para desarrollar a las personas, aumenta el compromiso de continuidad de los trabajadores.

Tabla 4: *Correlación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso de continuidad de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020.*

		Compromiso de continuidad
Proceso para desarrollar a las personas	Rho de Spearman	.326**
	Sig.	.000

El tercer objetivo específico: determinar la relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso normativo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020. En la Tabla 5 se observa que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre el proceso para retener a las personas y el compromiso normativo, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.346$ ($p = .000$). En tal sentido, se concluye que el proceso para retener a las personas, aumenta el compromiso normativo.

Tabla 5: *Correlación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso normativo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca 2020.*

		Compromiso normativo
Proceso para retener a las personas	Rho de Spearman	.346**
	Sig.	.000

En la Tabla 6 se observa que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre la admisión al cargo acorde con sus capacidades y las actividades realizadas según el cargo de los colaboradores en la municipalidad, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.426$ ($p = .000$). En tal sentido, se concluye que cuando el personal es admitido en un cargo determinado según sus capacidades, entonces sus actividades también son coherentes con su cargo.

Tabla 6: *Correlación entre admisión al cargo acorde con sus capacidades y las actividades realizadas según el cargo.*

		Actividades realizadas según el cargo
	Rho de Spearman	.426**
Admisión al cargo acorde con sus capacidades	Sig.	.000

En la Tabla 7 se observa que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre la admisión al cargo acorde con sus capacidades y el compromiso organizacional, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.391$ ($p = .000$). En tal sentido, se concluye que cuando el personal es admitido en un cargo determinado según sus capacidades, entonces el compromiso organizacional aumenta.

Tabla 7: *Correlación entre admisión al cargo acorde con sus capacidades y compromiso organizacional.*

		Compromiso organizacional
	Rho de Spearman	.391**
Admisión al cargo acorde con sus capacidades	Sig.	.000

En la Tabla 8 se observa que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre las actividades realizadas según el cargo y el compromiso organizacional, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.215$ ($p = .000$). En tal sentido, se concluye que cuando el personal realiza actividades según el cargo, entonces el compromiso organizacional aumenta.

Tabla 8: *Correlación entre actividades realizadas según el cargo y compromiso organizacional.*

		Compromiso organizacional
	Rho de Spearman	.215**
Actividades realizadas según el cargo	Sig.	.000

4.2. Discusión de resultados

Actualmente la gestión del talento humano tiene como objetivo generar nuevas estrategias y mecanismos apropiados para que de esta manera los trabajadores puedan comprometerse con las metas que la organización tiene, es por ello que el compromiso organizacional se considera como un componente indispensable de la gestión humana ya que esta permitirá tomar en cuenta la relación y la lealtad de los colaboradores con la organización.

De acuerdo a los hallazgos encontrados en el objetivo general que buscó determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020, se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman un 0.394; lo

que indica que existe relación directa entre las variables siendo así que existe una correlación estadísticamente significativa, ($p=.000$) lo que corrobora lo planteado por Aliaga (2018) en su investigación titulada “gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados del Interbank agencia Huacho”, en la que se evidencia que existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional, del mismo modo Flores (2017), en su estudio con respecto a la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín en el año 2016 y Colonna (2017), en su investigación la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, año 2016, ambos concluyeron que existe una relación positiva entre las variables. En tal sentido, que la implementación de la gestión del talento humano, aumenta el compromiso organizacional.

Respecto al primer objetivo específico se buscó determinar la relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso afectivo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca 2020, se obtuvo que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.317$ ($p = .000$). Esto comprueba la definición teórica por Chiavenato (2009) quien menciona que es una herramienta para integrar a nuevas personas en la organización, también se le puede llamar proceso para proveer personal, en el cual se incluye el reclutamiento y la selección de personal (p.15), sin dejar de lado el compromiso afectivo donde el colaborador debe tener una estabilidad laboral por un tiempo extenso, donde este va adquiriendo emociones, sentimientos intensos, donde se

sienta en confianza y se identifique con la empresa en el transcurso que pase el tiempo, para que se pueda manifestar un compromiso afectivo y se consolide el compañerismo entre el empleador y el trabajador (Rivera 2010), siendo así que el proceso para integrar personas aumenta en el compromiso afectivo.

En el segundo objetivo específico se buscó determinar la relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso de continuidad de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca 2020, existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre el proceso desarrollar a las personas y el compromiso de continuidad de los trabajadores, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.326$ ($p = .000$), resultados que coinciden con la definición de Chiavenato (2009) donde señala que desarrollar a las personas representa ofrecer la información esencial para que asimilen nuevas doctrinas, que faciliten cualidades, soluciones y nociones para aplicarlas en las prácticas, a fin de modificar sus conductas y sean más eficaces garantizando la posibilidad de realizar todo lo que el hombre puede ser en razón de sus propios potenciales (p.366)., asimismo este tipo de continuidad se relaciona con la asociación cognitiva y afectiva que presenta un colaborador hacia su centro de empleo y los miembros que la integran, así como su percepción respecto a su entorno laboral, lo cual permite que las personas toman la decisión de pertenecer a la empresa de una manera voluntaria e incondicional a la organización que eligió pertenecer (Betanzos y Paz, 2007); de tal manera que el proceso para desarrollar a las personas, aumentan el compromiso de continuidad de los trabajadores.

En el tercer objetivo específico se buscó determinar la relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso normativo de los colaboradores en la

municipalidad provincial de San Marcos – Cajamarca 2020, existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre el proceso para retener a las personas y el compromiso normativo, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.346$ ($p = .000$), resultados que guardan relación con el concepto de Prieto (2013) quien indica que la retención del talento humano surge de la necesidad que las empresas tienen para retener sus activos más valiosos. Una vez que las organizaciones logren identificar sus talentos más importantes inmediatamente tienen que diseñar estrategias para asegurar que estos colaboradores estén adecuadamente renumerados, reconocidos y que se les brinde oportunidades de desarrollo profesional, ya que estos trabajadores tienen el conocimiento, la experiencia, la habilidad y conforme pasa el tiempo se especializan en los procesos y se vuelven más eficientes (pp. 30 -31). Asimismo, Meyer y Allen (1991) señalan que el compromiso normativo obedece a la parte emocional que exige tácitamente al trabajador, ya que está ligado a la necesidad de establecerse en la organización, dado que el proceso para retener a las personas aumenta el compromiso normativo.

Para determinar a la relación del personal que fue admitido por tener capacidades acordes con el cargo y si las actividades que realiza son específicamente en función a su cargo, existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre la admisión al cargo acorde con sus capacidades y las actividades realizadas según el cargo, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.426$ ($p = .000$), resultados que guardan relación con los conceptos de Ibáñez (2009), quien determina que es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado (p.103) y Chiavenato (2009) define las tareas y actividades

necesarias que el ocupante del cargo debe cumplir o desempeñar correctamente en la organización. En tal sentido, se concluye que cuando el personal es admitido en un cargo determinado según sus capacidades, entonces sus actividades también son coherentes con su cargo.

Para determinar la relación entre admisión al cargo acorde con sus capacidades y compromiso organizacional, existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre la admisión al cargo acorde con sus capacidades y el compromiso organizacional, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = 0.391$ ($p = .000$), lo cual guarda relación con lo mencionado por Chiavenato (2009) quien manifiesta que la selección de personal es un proceso técnico, mediante el cual se procede a elegir a los candidatos más adecuados, a partir de un grupo de postulantes o candidatos reclutados que cumplan con el perfil de competencias estipuladas para ocupar los puestos que existen en la organización, por su parte Schermerhorn (2010) considera que el compromiso organizacional es definido como la lealtad del trabajador que tiene para con la organización misma, porque considera que más que un contrato laboral se siente parte de la organización. En tal sentido, se concluye que cuando el personal es admitido en un cargo determinado según sus capacidades, entonces el compromiso laboral aumenta.

Finalmente, para determinar la relación entre actividades realizadas según el cargo y compromiso organizacional, existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre las actividades realizadas según el cargo y el compromiso laboral, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = .215$ ($p = .000$), resultados que guardan relación con lo mencionado por Mondy y Noe (2005) quienes

señalan que las tareas, deberes y responsabilidades están contenidas en la especificación de puesto que debe cumplir una persona para desempeñar un trabajo en particular, Robbins & Judge (2009) mencionan que los empleados que se sienten comprometidos con la organización tienen un mejor desempeño en su trabajo, En tal sentido, se concluye que cuando el personal realiza actividades según el cargo, entonces el compromiso organizacional aumenta.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES

- De acuerdo al objetivo general que buscó determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020, se concluye que la implementación de la gestión del talento humano aumenta el compromiso organizacional.
- Respecto al primer objetivo específico determinar la relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso afectivo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020, se concluye que el proceso para integrar personas aumenta el compromiso afectivo.
- Asimismo, en el segundo objetivo específico determinar la relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso de continuidad de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020, se concluye que el proceso para desarrollar a las personas aumenta el compromiso de continuidad de los trabajadores.
- En el tercer objetivo específico determinar la relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso normativo de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020, se concluye que el proceso para retener a las personas aumenta el compromiso normativo.
- Del mismo modo para determinar la relación del personal que fue admitido por tener capacidades acordes con el cargo y si las actividades que realiza son específicamente en

función a su cargo, se concluye que cuando el personal es admitido en un cargo determinado según sus capacidades, entonces sus actividades también son coherentes con su cargo.

- Para determinar la relación entre la admisión al cargo acorde con sus capacidades y el compromiso organizacional, se concluye que cuando el personal es admitido en un cargo determinado según sus capacidades, entonces el compromiso organizacional aumenta.

- Finalmente, para determinar la relación entre las actividades realizadas según el cargo y el compromiso organizacional, se concluye que cuando el personal realiza actividades según el cargo, entonces el compromiso organizacional aumenta.

RECOMENDACIONES

- A partir de los resultados obtenidos se recomienda a la municipalidad provincial de San Marcos realizar capacitaciones permanentemente a todos sus colaboradores, con la finalidad de brindar información sobre la importancia de gestión del talento humano para fomentar e incrementar el compromiso organizacional dentro de la municipalidad.
- Se recomienda a la municipalidad provincial de San Marcos diagnosticar, diseñar y emplear un plan de acción estableciendo nuevas estrategias para fortalecer los procesos de la gestión del talento humano, a fin de lograr que los colaboradores mantengan su compromiso con la organización.
- Se sugiere a la municipalidad provincial de San Marcos reforzar el compromiso organizacional transmitiendo acciones de interés especial hacia el bienestar de sus colaboradores mediante bonificaciones de acuerdo a sus funciones y responsabilidades.
- Brindar la información obtenida a la municipalidad provincial de San Marcos de los datos que se han obtenido en esta investigación, con el único objetivo de dar a conocer la relación existente entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores.
- Por último, se recomienda a la municipalidad provincial de San Marcos promover y empoderar a los colaboradores transmitiendo con precisión la misión, visión y los objetivos, así como valores, normas de conducta y ética de la organización, para seguir mejorando en el cumplimiento de metas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, G. (2018). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia Huacho, 2018*; tesis Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. (1ª ed.). Buenos Aires: Granica S.A.
- Alles, M., (2009). *Construyendo Talento*. (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Alles, M. (2011). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. (1ª ed.). Buenos Aires: Granica S.A.
- Alles, A. (2015). *Dirección estratégica de RR.HH. Gestión por competencias* (3ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Amorós Martínez, F. M., & López Prado, V. J. (17 de julio de 2019). Repositorio Upagu. Obtenido de Repositorio Upagu: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1002>
- Armas, Y. (2016). *La Cultura Organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. Armas, F. Coello, M. Llanos E, M. Pacheco, & M. Romero. Guayaquil Ecuador: Universidad Ecotec.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Shalom.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista Anales de Psicología*, vol.23 (2) 208 - 215 <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>.
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed.). México D.F, México: Mc Graw Hill.
- Caicedo, V., & Acosta, A. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politécnica*, 105-113. <https://core.ac.uk/download/pdf/249345793.pdf>.

- Colonna, S. (2017). *Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, Año 2016* (Tesis Inédita de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Chiang et al. (2010). El Compromiso Organizacional Como Parte del Comportamiento de los Trabajadores de las Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas, Volumen 9, (5). 95-105.* <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Revista Panorama Socioeconómico*, vol. 28 (40) 90-100. <https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*, (1ª ed.) México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mcgraw-hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chuquilín, L., & Yopla, M. (2019). *Procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los Colaboradores Nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018* (Tesis Inédita de Pregrado). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.
- Claure, M., & Bohrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Revista Ajayu*. Vol.2 (1) 77-83. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>.

- Cuesta Santos, A. (2016). Compromiso y Gestión Humana en la Empresa. *Revista Universitas Psychologica*, 15(2), 287-300. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.cghe>.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. (1ª ed.). Gran Bretaña.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*, (11ª ed.). México: PEARSON.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. México: Pearson.
- Diaz torres, Y., & Quijada Fragoso, A. A. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma Metropolitana. Perú.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. (3ª ed.). Madrid, España: McGRAW-HILL.
- Edel Navarro, R., García Santillán, A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional* (1ª Ed.). México.
- Estrada, P., & Rojas, N. (2016). *Relación de la gestión del capital humano con la retención de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2016* (Tesis inédita de pregrado). UPAGU, Cajamarca, Perú.
- Farfán, R. (2017). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015* (Tesis inédita de pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Flores, G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016* (Tesis inédita de pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- García, F. (2007). *Organización escolar y gestión de Centros Educativos*. Málaga: Aljibe.

- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones* (9ª ed.). México: Cengage Learning.
- Gonzales, D. (2009) Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances, *Revista Universidad EAFIT*, vol.45 (156) 45-72.
<https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2012). *Comportamiento Organizacional*. ((12ª ed.) México.
- Hernandez, R. Zapata, N. & Mendoza, CH. (2013) *Metodología de la Investigación*. Recuperado de:
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>.
- Hurtado, M. (2017). *Bases Conceptuales del Compromiso Organizacional. Una Visión de Implicación, según Meyer y Allen, y su Edición en Dos Empresas de Sector Retail de Piura*. (Tesis inédita de pregrado). Universidad de Piura.
- Ibañez, M. (2009). *Administración de recursos humanos en la empresa*, (1ª ed.). Lima Perú, San Marcos.
- López F. y Figueroa, C. M. (2008). *Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación*. España: TEA ediciones S.A.
- Louffat, E. (2018). *Administración del potencial humano*. México: Cengage Learning Editores S.A
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano* (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Maia, L. y Bastos, A. (2016). *Which factors make the difference for explaining growth in newcomer organizational commitment? A latent growth modeling approach*. *Journal of Organizational Behavior*. doi 10.1002/job.2096.

- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). México: Pearson educación.
- Mondy, R. (2010) *Administración de Recursos Humanos*, (11ª ed.). México. Pearson Educación.
- Morales D. (2005) *valores organizacionales y satisfacción laboral en el sector universitario*. Recuperado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/423>.
- Moreno, M. (1987). *Introducción a la Metodología de la Investigación Educativa*. (1ª ed.). México: Progreso S.A. de C.V.
- Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (5ª ed.). México: McGraw Hill.
- Pardo, C. y Díaz, O. (2016). *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.* Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/82544468.pdf>.
- Prieto, P. (2013). *Gestión de talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis) Universidad de Medellín, Colombia.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. (7ª. ed.). Madrid: Editorial Díaz de Santos.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). México: Pearson.
- Rodríguez, R. (2017). *Industria cementera realza aportes del sector al crecimiento*. Recuperado de: <http://hoy.com.do/industria-cementera-realza-aportes-del-sector-alcrecimiento/>.

- Rojas, P. (2010). *Reclutamiento y Selección 2.0 la nueva forma de encontrar talento*.
Barcelona: Editorial UOC.
- Sastre, M. & Aguilar, E. (2003). *Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico*. Madrid: McGraw-Hill.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración* (2ª ed.). México. Editorial Limusa S.A. De C.V.
- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa S.A.
- Toro Jaramillo, I. D., & Parra Ramírez, R. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Universidad EAFIT.
- Tamayo, M. & Tamayo (1999). *El Proceso de la Investigación Científica* (4ª ed.). México: Editorial Limusa S.A.
- Werther, W., Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (6ª ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos* (7ª ed.). México: Mc Graw -Hill./Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Zavala, R., & Córdova, L. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista científica de Investigación Valor agregado*.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/842.

ANEXOS:

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso afectivo de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020? • ¿Cuál es el nivel de relación entre el proceso para desarrollar a las personas y compromiso de continuidad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020? • ¿Cuál es el nivel de relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso normativo de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso afectivo de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020. • Determinar la relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso de continuidad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020 • Determinar la relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso de normativo de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020. 	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El proceso para integrar personas se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020. • El proceso para desarrollar a las personas se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020. • El proceso para retener a las personas se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los colaboradores en la Municipalidad de San Marcos -Cajamarca 2020. 	<p>Variable X:</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso para integrar personas • Proceso para desarrollar a las personas • Proceso para retener a las personas <p>Variable Y:</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo. • Compromiso de continuidad. • Compromiso normativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento de personal • Selección de personal • Diseño organizacional de puestos • Programas de capacitación • Formación y desarrollo • Evaluación de desempeño • Plan de carrera • Relación con los empleados • Higiene y seguridad • Calidad de vida • Recompensas y remuneraciones • Identificación • Vínculo emocional • Motivación • Sentido de permanencia con la Institución • Satisfacción de las necesidades • Necesidad de trabajo en la Institución • Opciones laborales • Necesidad de permanencia • Beneficio económico • Esfuerzo laboral • Seguridad laboral • Lealtad • Apoyo especial • Obligación moral • Cumplimiento de normas • Puntualidad • Identificación de valores • Derechos laborales 	<p>Población:</p> <p>Está conformada por los 150 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Marcos.</p> <p>Muestra:</p> <p>150</p> <p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Método de investigación</p> <p>Hipotético - Deductivo</p> <p>Nivel de Investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No Experimental</p> <p>Estadístico de prueba:</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p> <p>Para medir la variable X:</p> <p>Encuesta</p> <p>Para medir la variable Y:</p> <p>Encuesta</p>

Nota. Elaboración propia

Solicitud de Autorización

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

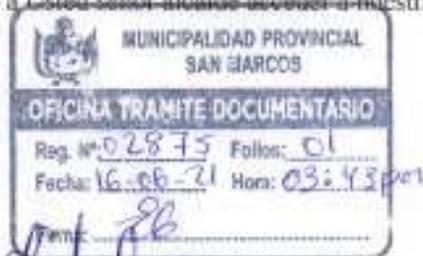
SEÑOR: Alcalde de la Municipalidad Provincial San Marcos
FLAVIO CARLOS MACHUCA ROMERO

Nosotras, **Enélida Cieza Acuña**, identificada con DNI N° 44642903 y **Lenny Emérita Jara Carrera**, identificada con DNI N° 76948287, ex alumnas de la carrera profesional de **Administración de Empresas** de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas de la **Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo - Cajamarca**. Con el debido respeto nos presentamos y exponemos.

Que, deseando aplicar instrumentos de recolección de datos, para desarrollar la investigación denominada **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS - CAJAMARCA 2020"**, solicitamos autorización para desarrollar dicha investigación.

POR TANTO:

Pedimos a ~~Usted señor alcalde~~ acceder a nuestra solicitud por ser de justicia.



Cajamarca, 16 de junio del 2021

ENELIDA CIEZA ACUÑA
DNI N° 44642903

LENNY EMERITA JARA CARRERA
DNI N° 76948287

Validación del Instrumento de Investigación

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : GUERRERO FIGUEROA FERNANDO
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UPAGU
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS -CAJAMARCA 2020
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: ENÉLIDA CIEZA ACUÑA Y LENNY EMÉRITA JARA CARRERA
- 1.6. CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO
- 1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD
 - a) De 01 a 08 (no válido, reformular)
 - b) De 09 a 11 (no válido, modificar)
 - c) De 12 a 14 (válido, mejorar)
 - d) De 15 a 17 (válido, precisar)
 - e) De 18 a 20 (válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-08)	Regular (09-11)	Bueno (12-14)	Muy bueno (15-17)	Excelente (18-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				04	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					05
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				04	
4. Organización	Existe una organización y lógica					05
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				04	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					05
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					05
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones y los indicadores				04	
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos					05
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				04	
Sub total					20	25
Total				34		

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 18.00
VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : VÁLIDO

Lugar y fecha: Cajamarca, 09 De Junio del 2021

DNI N°26737701

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: Gestión del Talento Humano.

TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS – CAJAMARCA 2020

AUTOR DEL INSTRUMENTO: ENELIDA CIEZA ACUÑA Y LENNY EMERITA JARA CARRERA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado											55									
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables														75						
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración											60									
4. Organización	Contiene una estructura lógica													70							
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad												65								
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados														75						
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos											55									
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores														75						
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos											60									
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia											60									

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena

Firma del experto



III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 650/10 = 65

Apellidos y Nombres: LUCÍA SMALL RUÍZ

Lugar y Fecha: Cajamarca, 2 de junio del 2021

DNI 07229338

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 2: Compromiso Organizacional

TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS – CAJAMARCA 2020.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: ENELIDA CIEZA ACUÑA Y LENNY EMERITA JARA CARRERA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado										55										
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables										50										
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración										55										
4. Organización	Contiene una estructura lógica													70							
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad												65								
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados														75						
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos										55										
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores														75						
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos												65								
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia											60									

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: $625/10 = 62.5$

Lugar y Fecha: Cajamarca, 2 de junio del 2021

Firma del experto



Apellidos y Nombres: LUCÍA SMALL RUÍZ

DNI 07229338

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la Primera Variable: Gestión del talento humano

TÍTULO: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS – CAJAMARCA 2020".

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Lenny Emérita Jara Carrera
Enélida Cieza Acuña

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																	X			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																	X			
4. Organización	Contiene una estructura lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																	X			
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																	X			
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																	X			
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																	X			
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																	X			

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Excelente

Firma del experto.....

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 85

Apellidos y Nombres: Armando Montenegro Cabrera

Lugar y Fecha: Cajamarca, 12 de julio 2021

DNI: 26675663

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la Primera Variable: Compromiso organizacional

TÍTULO: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS – CAJAMARCA 2020".

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Lenny Emérita Jara Carrera

Enélida Cieza Acuña

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																	X			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																	X			
4. Organización	Contiene una estructura lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																	X			
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																	X			
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																	X			
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																	X			
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																	X			

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Excelente

Firma del experto.....

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 85

Apellidos y Nombres: Armando Montenegro Cabrera

Lugar y Fecha: Cajamarca, 12 de julio 2021

DNI: 26675663

Instrumento de Investigación

Cuestionario para conocer la relación entre Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca, 2020.

INTRODUCCIÓN: Estimados colaboradores el cuestionario es un trabajo de investigación por favor lea detenidamente las siguientes preguntas, responda con objetividad y con la mayor sinceridad posible ya que su opinión es personal y confidencial.

INSTRUCCIONES

- Marque con una (X) la respuesta que crea conveniente.
- No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

Según	1	2	3	4	5	Likert
	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	La mayoría de veces	Siempre	

ITM	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS						
1	La municipalidad comunica abiertamente y ofrece oportunidades de empleo de acuerdo a los lineamientos y normas establecidas.					
2	La municipalidad exige documentos como currículum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.					
3	La municipalidad realiza procesos de reclutamiento y selección de personal.					
4	Es importante para la municipalidad el proceso de reclutamiento y selección de personal.					
5	El personal fue admitido por tener capacidades acordes con el cargo.					
6	Al momento de ingresar un nuevo personal le indican cuáles son sus funciones a realizar dentro de su puesto de trabajo.					
7	La municipalidad facilita a sus nuevos integrantes el manual de organización y funciones.					
8	Considera haber leído el manual de organización y funciones al formar parte del equipo de trabajo.					
9	Las actividades que realiza son específicamente en función a su cargo.					
DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS						
10	La municipalidad brinda capacitación constante a sus colaboradores que les ayuda a desarrollar sus funciones de forma eficiente.					
11	Siente que ha desarrollado nuevas habilidades gracias a las capacitaciones recibidas.					
12	La municipalidad promueve la formación y desarrollo de sus colaboradores.					
13	Siente que existe libertad y autonomía para planificar su trabajo y actividades.					
14	Siente que su desempeño es evaluado constantemente y le brindan pautas para mejorar.					
15	La municipalidad proporciona oportunidades para hacer una línea de carrera.					

16	Ha cambiado de puesto durante su permanencia en la municipalidad.					
DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RETENER PERSONAS						
17	Siente que sus superiores prestan atención a sus dudas y sugerencias respecto a sus actividades laborales.					
18	Considera usted que la municipalidad fomenta acciones que favorezcan el compañerismo.					
19	Le brindan capacitaciones sobre higiene y seguridad para proteger su integridad física y mental.					
20	Cuenta con todos los implementos y herramientas necesarias y adecuados para desarrollar sus funciones.					
21	Se siente satisfecho con el horario de trabajo establecido por la municipalidad.					
22	La municipalidad facilita a sus colaboradores los permisos solicitados.					
23	Siente que su remuneración percibida está acorde con las actividades que realiza.					
24	Siente que la municipalidad ofrece un nivel retributivo superior al de la competencia.					
25	La municipalidad recompensa a sus colaboradores por los logros obtenidos.					

**Cuestionario para conocer la relación entre Gestión del Talento Humano y el
Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de
San Marcos - Cajamarca, 2020.**

INTRODUCCIÓN: Estimados colaboradores el cuestionario es un trabajo de investigación por favor lea detenidamente las siguientes preguntas, responda con objetividad y con la mayor sinceridad posible ya que su opinión es personal y confidencial.

INSTRUCCIONES

- Marque con una (X) la respuesta que crea conveniente.
- No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

Según Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	Algunas veces	La mayoría de veces	Siempre

ITM	VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO						
1	Considera Ud. que forma parte de la familia de la municipalidad.					
2	Se siente orgulloso de pertenecer a la municipalidad.					
3	Al formar parte de la municipalidad, le inspira y motiva a desempeñarse bien en su trabajo.					
4	La municipalidad cumple con sus obligaciones para satisfacer a sus colaboradores.					
5	La decisión de trabajar en la municipalidad satisface plenamente sus necesidades.					
6	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en la municipalidad.					
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
7	Pertenecer a la municipalidad le hace sentir importante.					
8	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
9	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.					
10	Dejar la municipalidad sería una decisión difícil.					
11	Existe pocas posibilidades de conseguir otro empleo, como para considerar dejar la municipalidad.					
12	Posee capacidades y aptitudes para encontrar otro trabajo; sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por esta municipalidad.					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO						
13	La municipalidad merece mi lealtad.					
14	Estoy en deuda con la municipalidad.					
15	Se le ha facilitado de forma adecuada las normas, reglamentos y políticas de la municipalidad.					
16	Cumple adecuadamente con las normas y políticas de la municipalidad.					
17	La municipalidad cumple con sus derechos laborales.					
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la municipalidad en estos momentos.					