

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO,
2019”

Presentado por:

Solange Rosy Pinto Borda

Para Optar el Título Profesional de:
Licenciado en Administración de Empresas

Abancay, Perú

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO, 2019”

Presentado por **Solange Rosy Pinto Borda**, para optar el Título profesional de
Licenciado en:

Administración de Empresas.

Sustentado y aprobado el 21 de octubre del 2020 ante el jurado:

Presidente:

Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla

Primer Miembro:

Mg. Julián Oré Leiva

Segundo Miembro:

Mg. José Carlos Vilca Narváez

Asesor :

Mg. Josué Huamani Cayllahua



Agradecimiento

A la municipalidad distrital de Tamburco por la contribución y paciencia, sin ello no hubiera sido posible dicha investigación.

A la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en especial a la facultad de Administración a cada uno de sus docentes.



Dedicatoria

*A Dios por haberme dado fortaleza,
su bendita misericordia y su gran
amor.*

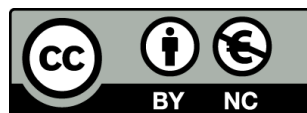
*A mi familia por su apoyo incondicional sobre
todo a mí querida y amada madre, a mi esposo por
la paciencia que me tuvo y a mis hijos que son mi
todo.*



“Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Servidores de la
Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019”

(Línea de Investigación: Gestión Pública)

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPITULO I.....	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción del problema	5
1.2. Enunciado del Problema	9
1.2.1. Problema general.	9
1.2.2. Problemas específicos.....	9
1.3. Justificación de la Investigación	9
CAPÍTULO II	10
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	10
2.1. Objetivos de la Investigación.....	10
2.1.1. Objetivo general.....	10
2.1.2. Objetivos específicos.	10
2.2. Hipótesis de la investigación	11
2.2.1. Hipótesis General.....	11
2.2.2. Hipótesis específicas.....	11
2.3. Operacionalización de las variables.....	11
CAPÍTULO III	13
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	13
3.1. Antecedentes	13
3.2. Marco Teórico.....	22
3.2.1. Teorías de relaciones humanas de Elton Mayo.....	22
3.2.2. Teoría de las corrientes humanísticas de Mary Parket Follet.	23
3.2.3. Definición de gestión.	24
3.2.4. Gestión de talento humano.....	24
3.2.4.1. Teorías de la gestión del talento humano.	24
3.2.4.2. Definición Conceptual de la Gestión del talento humano.	27
3.2.4.3. Importancia de la gestión del talento humano.	30
3.2.4.4. Objetivos de la gestión del talento humano.....	31

3.2.4.5.Dimensiones de la Gestión del talento Humano.....	32
3.2.5. Compromiso Organizacional.	46
3.2.5.1.Teorías del Compromiso Organizacional.	46
3.2.5.2.Importancia del compromiso organizacional.	48
3.2.5.3.Dimensiones del Compromiso Organizacional.	48
3.3. Marco Conceptual.....	54
CAPÍTULO IV.....	59
METODOLOGÍA.....	59
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	59
4.1.1. El tipo de investigación.....	59
4.1.2. En nivel de investigación.....	59
4.1.3. Método de investigación.....	59
4.2. Diseño de investigación.....	60
4.3. Población y muestra.....	60
4.3.1. Población.....	60
4.3.2. Muestra.	61
4.4. Procedimiento de la investigación.....	61
4.5. Técnicas e instrumentos.....	62
4.5.1. La técnica.....	62
4.5.2. El Instrumento.....	62
4.5.3. La validez del instrumento.....	62
4.5.4. La confiabilidad del instrumento.....	63
4.6. Análisis estadístico.....	64
4.6.1. Técnicas estadísticas.....	64
CAPÍTULO V	66
RESULTADOS Y DISCUSIONES	66
5.1. Análisis de resultados	66
5.2. Contrastación de hipótesis.....	81
5.2.1. Hipótesis general.....	81
5.2.2. Hipótesis específica 1	82
5.2.3. Hipótesis específica 2	83
5.2.4. Hipótesis específica 3	84
5.3. Discusión de resultados.....	85

CAPÍTULO VI.....	90
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
6.1. Conclusiones	90
6.2. Recomendaciones	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	61
<i>Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019 según modalidad de vínculo laboral.</i>	<i>61</i>
Tabla 2.	66
<i>Niveles para determinar la situación de la gestión del talento humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	<i>66</i>
Tabla 3.	66
<i>Niveles para determinar la situación del Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	<i>66</i>
Tabla 4.	67
<i>Frecuencia y porcentaje de la Variable gestión del Talento humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	<i>67</i>
Tabla 5.	68
<i>Frecuencia y porcentaje de la Variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	<i>68</i>
Tabla 6.	69
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Incorporar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	<i>69</i>
Tabla 7.	70
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Organizar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	<i>70</i>
Tabla 8.	71
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Recompensar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	<i>71</i>
Tabla 9.	72
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Desarrollar Personas de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	<i>72</i>
Tabla 10.	73

<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Retener Personas de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	73
Tabla 11.	74
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso de continuidad de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	74
Tabla 12.	75
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso normativo de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	75
Tabla 13.	76
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso normativo de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	76
Tabla 14.	77
<i>Frecuencia y porcentaje de la Tabla cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	77
Tabla 15.	78
<i>Frecuencia y porcentaje de la Tabla cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso de Continuidad de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	78
Tabla 16.	79
<i>Frecuencia y porcentaje de la Tabla cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso normativo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	79
Tabla 17.	80
<i>Frecuencia y porcentaje de la Tabla cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso afectivo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	80
Tabla 18.	81

<i>Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.</i>	81
Tabla 19.	82
<i>Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.</i>	82
Tabla 20.	83
<i>Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.</i>	83
Tabla 21.	84
<i>Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.</i>	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	33
<i>Tipos de reclutamiento.</i>	33
Figura 2.....	40
<i>Formación de competencias.</i>	40
Figura 3.....	41
Programa de Capacitación.	41
Figura 4.....	67
<i>Porcentaje de la Variable gestión del Talento humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	67
Figura 5.....	68
<i>Porcentaje de la Variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	68
Figura 6.....	69
<i>Porcentaje de la dimensión Incorporar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	69
Figura 7.....	70
<i>Porcentaje de la dimensión Organizar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	70
Figura 8.....	71
<i>Porcentaje de la dimensión Recompensar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	71
Figura 9.....	72
<i>Porcentaje de la dimensión Desarrollar Personas de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	72
Figura 10.....	73
<i>Porcentaje de la dimensión Retener Personas de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.</i>	73
Figura 11.....	74
<i>Porcentaje de la dimensión Compromiso de continuidad de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019...</i>	74
Figura 12.....	75
<i>Porcentaje de la dimensión Compromiso normativo de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019...</i>	75
Figura 13.....	76

<i>Porcentaje de la dimensión Compromiso normativo de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019...</i>	76
Figura 14.....	77
<i>Frecuencia de la figura cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019...</i>	77
Figura 15.....	78
<i>Frecuencia de la figura cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso de Continuidad de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.....</i>	78
Figura 16.....	80
<i>Frecuencia de la Tabla cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso afectivo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.....</i>	80
Figura 17.....	80
<i>Frecuencia de la figura cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso afectivo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.....</i>	80

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la gestión de una organización sea pública o privada está cambiando, ya que estamos en un mundo globalizado donde las organizaciones tienen que adaptarse a diversos cambios, por ello se necesita nuevas habilidades en el talento humano así mismo el compromiso que este tenga para con la organización y sus objetivos. La concepción que se tenía antiguamente de tratar como simple recurso al trabajador ha cambiado abismalmente ya que cada vez se hace más hincapié en el bienestar del trabajador como parte importante de la organización.

El gran reto de la gestión del talento humano nace en crear estrategias y herramientas útiles mediante la cuales el personal pueda llegar a comprometerse e integrarse con los objetivos de la institución. El éxito de una organización satisface en gran parte a las relaciones humanas. El Compromiso Organizacional puede ser uno de los elementos que tiene la gestión del talento humano para considerar la vinculación y lealtad de los trabajadores con su organización.

El compromiso organizacional se manifiesta cuando las personas de una organización se identifican con la misma, o cuando se sienten integrados con los objetivos de la organización y con sus objetivos personales, si se cumple esto, las probabilidades que continúen en la organización es más alta, y así desarrollando capacidades y habilidades colectivas, trabajando en equipo, integrados, por ende, conseguirán que la organización cumpla con sus objetivos y sea más eficiente.

Así como es importante una buena gestión del talento humano en una organización es también importante de cómo se sienten identificados los trabajadores con ella misma, es por ello que el objetivo de esta investigación es estudiar si existe la relación entre la **Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Tamburco 2019**. Los resultados conseguidos de la investigación nos ayudaran a obtener información muy útil para determinar y conocer el nivel de la situación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tamburco con la pretensión de la mejora y contribuir a la gestión del talento humano de dicha entidad pública para su mejor ejecución.

El esquema de la presente investigación está constituido de seis capítulos y fue la siguiente:

En el capítulo I: Se contextualizo el planteamiento del problema y objetivos, justificación e importancia de la investigación.

En el capítulo II: Objetivos e Hipótesis.

En el capítulo III: El marco teórico referencial

En el capítulo IV: Se halla la Metodología de Investigación.

En el capítulo V: Se halla los resultados, y la discusión.

En el capítulo VI: Se halla las conclusiones y recomendaciones.

finalmente, las referencias bibliográficas y anexos.

Para la elaboración de este informe final de tesis, se tomó en cuenta los pasos metodológicos y procedimientos que comprenden el proceso de la investigación científica; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Nacional Micaela Batidas de Apurímac para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, esperando cumplir con los requisitos establecidos de aprobación.

RESUMEN

La presente investigación se señaló como objetivo primordial determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

Este estudio se realizó a una población y muestra de 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019. El tipo de investigación fue básica, el método de investigación fue el hipotético – deductivo con enfoque cuantitativo, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal. Como resultado fue determinar el grado de relación que existe las variables de estudio. La recolección de datos se realizó con la técnica de encuesta aplicando como instrumento el cuestionario conformada por 30 ítems para la variable gestión del talento humano y una de 28 ítems para la variable el compromiso organizacional.

Según los resultados hallados se determinó que existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019, con un nivel de significancia rho de Spearman $Rho = 0,000 < a 0.05$ y un nivel de coeficiente de correlación de $= 0,567$ que evidencia que existe correlación lineal positiva moderada entre la variable de estudio.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Compromiso organizacional, Servidores públicos.

ABSTRACT

This research was indicated as a primary objective to determine the relationship between the management of human talent and organizational commitment in the servers of the district municipality of Tamburco, 2019.

This study was carried out on a population and sample of 103 servers of the District Municipality of Tamburco, 2019. The type of research was basic substantive, the research method was hypothetical - deductive with a quantitative approach, the research level was descriptive correlational, the research design was non-experimental cross-sectional. The result was to determine the degree of relationship between the study variables. The data collection was carried out with the survey technique applying as an instrument the questionnaire made up of 30 items for the variable human talent management and one of 28 items for the variable organizational commitment.

According to the results found, it was determined that there is a level of significant relationship between the management of human talent and organizational commitment of the servers of the district municipality of Tamburco, 2019, with a level of significance rho of Spearman $Rho = 0.000 < 0.05$ and a level of correlation coefficient of $= 0.567$ which shows that there is a moderate positive linear correlation between the study variable.

Keywords: Human talent management, Organizational commitment, Public servants.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Desde el origen de las entidades u organismos privadas o públicas en el mundo, se ha manifestado diversos problemas empezando, con la esclavitud y posteriormente con el trabajo de doce horas, utilizando al colaborador o empleado como simple recurso mas no como parte fundamental de la organización para el cumplimiento de los objetivos de esta.

Hoy en día las empresas poderosas a nivel mundial invierten en formar y mejorar sus competencias de su personal para obtener mejores resultados, de esta manera la gestión del talento humano se refleja con el compromiso que tiene el trabajador para con la organización.

En el contexto internacional según el informe de la OIT (2015), la gestión del talento humano en las empresas de los países desarrollados, caso Rusia, EEUU, China, Canadá, Inglaterra, Francia y Alemania está centrada en proporcionar las herramientas necesarias para el buen desempeño de sus trabajadores, como ambientes favorables, consideraciones, tratos positivos, perfeccionamiento y actualización, así como una justa remuneración. De acuerdo a este organismo, el 87.74% de las empresas se preocupan por ello. Mientras que, en los países subdesarrollados, debido al informalismo y corrupción, solo el 15.3% de las empresas y organizaciones se preocupan por mejorar la gestión del talento humano, haciendo que no exista el compromiso organizacional en sus miembros.

Así también, un estudio realizado por la Revista Americana Harvard Business Review del año 2014, realizado a 20.000 trabajadores del mundo, reveló que el 56% de los encuestados aseguraron que no se sienten considerados y respetados por sus jefes y la organización donde laboran.

Lo cual están influenciando negativamente en sus desempeños, su concentración, su emocionalidad, su satisfacción y compromiso laboral.

También según estudios de la revista Deloitte (2018) en los últimos años se ha evidenciado la necesidad de insistir en modelos empresariales estratégicos más

preocupados por el capital humano de las organizaciones, que permitan contribuir a los objetivos corporativos.

La función del talento Humano en las organizaciones, alrededor del mundo, sigue cambiando en la medida que dirige su enfoque de mejorar las operaciones internas hacia la contribución estratégica en el desempeño del negocio. En el 2012, la encuesta de Capital Humano de la asociación Price Waterhouse Coopers, llevada a cabo con 1000 organizaciones en 47 países de todo el orbe mundial, determinó que las organizaciones con una estrategia del talento humano, convenientemente elaboradas e implementada, alcanzó un 35.8 % más de ingresos por personal y un 12.46 % menos de deserción y ausentismo.

De esto se dedujo que una que una gestión positiva del talento humano, puede acrecentar significativamente las utilidades de la organización. Asimismo, de acuerdo a la Federación Latinoamericana de Ciudades, Municipios y Asociaciones de Gobiernos Locales (FACMA, 2010), en América latina, la gestión de los municipios pasa por una aguda crisis, principalmente en las grandes ciudades capitales como Bogotá, Buenos Aires, Caracas, México DF, y Quito. El 78.9% se enfrentan a grandes dificultades económicas y reducción de recursos humanos y materiales para desarrollar plenamente sus obligaciones con la comunidad.

La gestión del talento humano es considerado como un elemento fundamental para el cumplimiento de las metas; pero, este factor, aún constituye una deficiencia en muchos casos, debido a la escasa presencia de gente que está debidamente preparada para cumplir una función específica de acuerdo a la necesidad y la expectativa de la institución.

Según Nuñez (2014) El modelo de la gestión del talento humano en la gestión pública en muchos países de Latinoamérica, ocurre más en las organizaciones o empresas privadas a pesar que la teoría del modelo tiene los medios necesarios para lograr objetivos estratégicos para la mejora de las instituciones públicas lo cual nos llevaría a un logro eficiente y tener compromiso organizacional de parte del trabajador para con la organización.

En el contexto nacional según el reporte del diario el Comercio (2017) en la última edición del estudio realizado por Adecco, Insead y el Instituto de Capital

Humano y Liderazgo de Singapur (HCLI), publicado en exclusiva en esta edición de DÍAL, Nuestro país se encuentra ubicado en el puesto 83 entre 118 economías analizadas. Considerando que para medir la capacidad que tienen los países para retener su talento, el ránking analiza seis pilares (habilitación, atracción, crecimiento, retención, habilidades vocacionales y técnicas y habilidades de conocimiento global), la mejor calificación del Perú se da en la variable atracción, en donde la apertura externa (atracción de negocios extranjeros y captación masiva de talento) nos coloca en el puesto 38.

Muy por el contrario, en el pilar de retención aparecen nuestras más notorias falencias como país. Y, descendemos hasta el puesto 89 debido a que no resultamos atractivos para el talento doméstico.

Según el INEI (2016), las municipalidades necesitan capacitar a su personal de las distintas áreas administrativas. Por ejemplo, en administración, contabilidad y finanzas, se necesita capacitar al 66.1%, en gestión de recursos humanos 65.7%, en tesorería, 86.4%, en seguridad ciudadana 62.8%, en política y gestión municipal 61.2% y en gestión ambiental 57.7% respectivamente.

Sin embargo, muchas entidades públicas a nivel nacional no cuentan o carecen con un plan de motivación, incentivos, inadecuada cultura organizacional, inadecuada tecnología, así como también un inadecuado proceso de control de la información de manera confiable e inmediata. entre otras situaciones.

Es necesario comprender el comportamiento del ser humano de la misma manera conocer las situaciones que afecta el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tamburco con el propósito de lograr que los colaboradores se identifiquen y se aprecien como importantes o pieza fundamental de la municipalidad para el logro eficiente de los objetivos de la institución.

En el contexto local u objeto a investigar será en la Municipalidad Distrital de Tamburco, provincia de Abancay, departamento Apurímac año 2019; donde se observa que existen brechas en la gestión del talento humano para generar un adecuado compromiso laboral; donde existen problemas en la gestión de recursos humanos, siendo los más resaltantes: falta de capacitación del personal en las áreas donde se desenvuelven, falta de concientización para el trabajo

comprometido, formas de selección del personal inapropiadas, falta de personal especialista para cada área, problemas de comunicación, problemas de coordinación, y carencia de reconocimiento y motivación para la satisfacción y compromiso del personal.

El área de recursos humanos de la municipalidad distrital de Tamburco, es el área responsable de la gestión del talento humano del mismo ente, su objetivo primordial es mejorar la capacidad del servidor público, la entrega precisa y pertinente de la documentación necesaria para las retribuciones, el monitoreo individual para el cumplimiento de funciones y velar por el bienestar de los servidores.

El aspecto primordial del trabajador es conseguir la calidad y servicio óptimo en las tareas realizadas como servidor público, pero lamentablemente existe muchas situaciones que los trabajadores se sienten desmotivados por diferentes circunstancias ya sean internas o externas a la institución como un ambiente desagradable, mal manejo de situaciones interpersonales, tecnología deficiente, falta de reconocimiento de parte de la institución hacia el trabajador, entre otras tantas cosas que no está de acorde a las exigencia y necesidades para prestar un servicio adecuado al ciudadano y todo esto influye negativamente el compromiso organizacional del servidor público del municipio.

Surge una pregunta importante del por qué en la municipalidad cada gestión que ingresa por su periodo de gestión, no se realiza la adecuada selección del personal respetando las normas y procesos adecuados, para que esto repercuta de manera positiva, productiva y eficiente generando un compromiso organizacional del trabajador y beneficiando a la entidad Municipal local en logro de sus objetivos institucionales. Para (Chiavenato, 2009) la gestión del talento humano es un área muy sensible y esta obedece a aspectos relacionadas al conocimiento de cada organización, la arquitectura organizacional, el ambiente laboral, el negocio a la que se dedica la organización o empresa, la tecnología utilizada y entre otros aspectos importantes.

La gestión del talento es la capacidad de agregar valor intelectual a una organización, dando o favoreciendo con el desarrollo de competencias, habilidades y estrategias que favorecerá el cumplimiento de los objetivos

trazados en las organizaciones. Todas estas premisas de brechas ya antes mencionadas hizo plantear la siguiente interrogante de investigación.

1.2. Enunciado del Problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso de continuidad de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso normativo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso afectivo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019?

1.3. Justificación de la Investigación

Justificación legal.

Este trabajo de investigación en el aspecto legal se ampara en la constitución política del Perú, régimen laboral 276, régimen laboral 1057, ley universitaria 30220 y ley orgánica de municipalidades ley N° 27972.

Justificación teórica.

En lo teórico nos permitirá conocer científicamente las razones por las cuales la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional en la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019 es importante en la gestión administrativa edil.

Justificación práctica.

En el aspecto práctico se dará las bases metodológicas para futuros trabajos de investigación sobre Gestión del talento humano y compromiso organizacional dando a conocer su aplicación práctica en otras entidades públicas.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1. Objetivos de la Investigación

2.1.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

2.1.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso de continuidad de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.
- Determinar la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso normativo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.
- Determinar la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso afectivo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

2.2. Hipótesis de la investigación

2.2.1. Hipótesis General.

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

2.2.2. Hipótesis específicas.

- Existe una relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso de continuidad de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.
- Existe una relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso normativo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.
- Existe una relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso afectivo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

2.3. Operacionalización de las variables

Gestión del Talento Humano.

“Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante” (Chiavenato, 2007, p.43).

Compromiso organizacional.

“Estado psicológico que profundiza la identificación y participación de los trabajadores con la institución involucrando los tres aspectos del compromiso: Afectivo, de continuidad y normativo” (Meyer y Allen, 1991, citado por Rivera, 2013)

Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems de instrumento	Escala de valoración
Gestión del Talento Humano	Define como el Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos. Chiavenato (2009)	■ Incorporar personas	✓ Reclutamiento ✓ Selección del personal	1,2,3 y 4	Tipo Ordinal ✓ Nunca (1) ✓ Pocas veces (2) ✓ A veces (3) ✓ Muchas veces (4) ✓ Siempre (5)
		■ Organizar personas ■ Recompensar personas ■ Desarrollar personas ■ Retener personas	✓ Orientación ✓ Diseño de puesto ✓ Evaluación de desempeño ✓ Remuneración ✓ Programa de incentivos ✓ Prestaciones y servicios ✓ Capacitación ✓ Conocimientos ✓ Ascenso ✓ Relaciones con los empleados. ✓ Higiene ✓ Seguridad y ✓ Calidad de vida.	5,6,7,8,9 y 10 11,12,13,14,15 y 16 17, 18, 19, 20, 21 y 22 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	
Compromiso organizacional	Estado psicológico que profundiza la identificación y participación de los trabajadores con la institución involucrando los tres aspectos del compromiso: Afectivo, de continuidad y normativo (Meyer y Allen, 1991, citado por Rivera, 2013).	■ Compromiso de Continuidad ■ Compromiso de Normativo ■ Compromiso de Afectivo	✓ Costo necesidad ✓ Lealtad ✓ Obligación ✓ Responsabilidad moral ✓ Apego emocional ✓ Compromiso afectivo	31, 32, 33, 34, 35 y 36 37, 38, 39, 40, 41 y 42 43, 44, 45, 46, 47 y 48	Tipo Ordinal ✓ Nunca (1) ✓ Pocas veces (2) ✓ A veces (3) ✓ Muchas veces (4) ✓ Siempre (5)

Nota. Producción Propia, 2019.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes

3.1.1. A Nivel Internacional.

Espín (2016) Visto la tesis de investigación doctoral "Modelo de Gestión del Talento Humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la universidad nacional de Chimborazo". Universidad de Habana - Cuba. El método empleado en esta investigación es cualitativo con enfoque cuantitativo, de carácter inductivo – deductivo de nivel explicativo, el objetivo principal de esta investigación fue diseñar un modelo de gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo; El autor detallo las siguientes conclusiones:

Que la administración del talento humano conlleva a un proceso estratégico, pretendiendo llevar a cabo la mejor organización, selección, capacitación y así mismo la satisfacción de los trabajadores, estimulando el progreso de las competencias para un alto desenvolvimiento de los docentes y directivos de la universidad;

El diagnóstico del talento humano realizado en la Universidad Nacional de Chimborazo evidenció la existencia de problemas en todas las funciones analizadas, entre las que destacan desactualización de los perfiles, cargas de trabajo no equitativas, incorrecta planificación de los docentes, selección inadecuada de docentes, indicadores pobres de evaluación del desempeño y recompensas inadecuadas; El modelo propuesto para el alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo posee enfoque sistémico, proactivo y de contingencia.

Morejón (2016), tesis para optar el título profesional de Ingeniero en Gestión Turística y Hotelera, con la denominación de tesis "Modelo de gestión del talento humano, para mejorar el clima laboral del hotel & Spa

Casa Real” Universidad Nacional de Chimborazo facultad de ingeniería carrera de ingeniería en gestión turística y hotelera Riobamba – Ecuador; cuyo objetivo general fue disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate; el método de investigación fue con enfoque cuantitativo, el diseño de investigación fue exploratorio-descriptivo y explicativo, la muestra de la investigación 14 empleados del hotel y 1 gerente; los instrumentos aplicados fueron el cuestionario y guía de entrevista. En esta investigación el autor precisa las siguientes conclusiones:

El diseño de éste modelo de gestión de talento humano permite reducir las deficiencias detectadas en el manejo del personal, mediante un manual de Recursos Humanos. El correcto proceso de reclutamiento y selección del personal funciona como un filtro para que ingresen al hotel personas con las características deseadas. La evaluación del desempeño permite comprobar si se alcanzaron los objetivos empresariales y cómo mejorar el desempeño para elevar cada vez más las metas y los resultados. El hotel debe proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo profesional del personal que permita el progreso tanto individual como empresarial.

Frías (2017), tesis para optar el grado academico de magister en gestión de personas y dinámica organizacional en la Universidad de Chile, escuela de posgrado de Economía y Negocios, Santiago – Chile; con el tema de tesis “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”, cuyo obeitivo fue levantar información acerca del nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores de la ONG; el instrumento utilizado fue la guía de entrevista; el diseño de investigación fue descriptivo – explicativo. Esta investigación manifiesta las siguientes conclusiones:

A partir de los resultados y análisis en la presente investigación en la ONG es posible concluir que pese a que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) y donde el compromiso es alto y

donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización.

En este sentido, a partir de las entrevistas de salida se observa que actualmente la carencia de planes de desarrollo profesional parece ser el motivo principal de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo. De esta forma, se confirma la hipótesis planteada, acerca que las percepciones de la satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectarán positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo.

Sin duda este hallazgo plantea importantes desafíos en el ámbito de la Gestión de Personas. En particular, si bien se levanta la importancia de medir y monitorear la satisfacción y compromiso de las personas, se vuelve aún más importante profundizar en los motivos de salida de la generación Y, a fin de planear mejores estrategias de atracción, desarrollo y sobretodo, retención de ellos. En este sentido, el observar que un alto porcentaje de satisfacción y compromiso no es un factor que prevenga la rotación en sí y que es más bien un “dato” se vuelve importante que las organizaciones vuelquen sus esfuerzos en acciones prácticas y concretas que apunten a trabajar el desarrollo profesional de sus trabajadores, lo que probablemente impactará positivamente en la satisfacción y compromiso.

3.1.2. A Nivel Nacional.

García (2018) con la finalidad de optar el grado académico de licenciado de Administración, Escuela académico profesional de administración de empresas Universidad de Huánuco, con la Investigación: “Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de la casa hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018” Cuyo objetivo general fue; Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018; cuyos objetivos específicos fueron, determinar la relación entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme el



personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018;

Identificar la relación entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018; Determinar la relación entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018; Identificar la relación que existe entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018. La metodología que utilizo fue; el enfoque cuantitativo. El autor indica las siguientes conclusiones:

Dada la investigación, se afirma lo siguiente: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 ($r= 0,651$ y $p =0,000$). Respecto a los objetivos específicos se afirma que existe relación directa y significativa entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 ($r= 0,627$ y $p= 0,000$);

Existe relación directa y significativa entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 ($r= 0,357$ y $p = 0,015$); existe relación directa y significativa entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018. ($r= 0,397$ y $p = 0,006$); Existe relación directa y significativa entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018. ($r= 0,484$ y $p= 0,001$)

Flores (2016) con la finalidad de optar el grado académico de maestra en gestión Pública de la escuela de pos grado de la universidad Cesar Vallejo, con una Investigación denominada: “Gestión del talento humano y el compromiso



organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016” Cuyo objetivo general fue; Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016. Sus objetivos específicos fueron, determinar la relación entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016. La metodología que utilizó fue; el enfoque cuantitativo. El autor puntualiza las siguientes conclusiones:

La investigación demuestra que existe una correlación positiva fuerte entre las variables en estudio, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0,821$ y $r^2=0.674$; resultado que lleva a afirmar que la Gestión del Talento Humano influye en un 67.4 % en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016. Así también se verificaron las hipótesis con el análisis de regresión múltiple y se afirmaron lo siguiente:

Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0,598$ y $r^2=0.358$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para integrar personas influye en un 35.8 % en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016. La investigación demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.642$ y $r^2=0.412$; resultado que lleva a afirmar que los procesos para organizar a las personas influyen en un 41.2 % en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016.

Se demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la variable 1 y la dimensión 3 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.677$ y $r^2=0.459$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para recompensar a las personas influye en un 45.9 % en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016. Demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la variable 1 y la dimensión 4 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.678$ y $r^2=0.460$; resultado que lleva a afirmar que el proceso para desarrollar a las personas influye en un

46.0% en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016.

La investigación demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la variable 1 y la dimensión 5 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.597$ y $r^2 = 0.357$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para retener a las personas influye en un 35.7% en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016.

Asencios (2016) En su tesis de maestría “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el hospital nacional Hipólito Unanue. Lima 2016”.

Universidad Cesar Vallejo Escuela de pos grado; cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el hospital nacional Hipólito Unanue. Lima 2016; la metodología adoptada para esta investigación fue investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo de alcance correlacional; el instrumento utilizado fue el cuestionario de preguntas; la muestra fue de 100 servidores administrativos. Esta investigación manifiesta las conclusiones siguientes:

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.642$, $p < 0.05$). Existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, admisión de personal y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.600 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la admisión de personal y el desempeño laboral ($Rho = 0.600$, $p < 0.05$).

Existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, capacidades y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.603 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre las capacidades y el desempeño laboral

($Rho = 0.603$, $p < 0.05$). Existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, compensación de personal y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.591 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la compensación de personal y el desempeño laboral ($Rho = 0.591$, $p < 0.05$).

3.1.3. A Nivel local.

Inca (2015) con la finalidad de optar el grado académico de licenciado de Administración de empresas, Escuela académico profesional de administración de empresas, Universidad nacional José María Arguedas, con la Investigación “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”. Cuyo objetivo general fue; Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.; cuyos objetivos específicos fueron, Determinar la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Determinar la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Determinar la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Determinar la relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. La metodología que utilizo fue; el enfoque cuantitativo. El autor puntualiza las conclusiones siguientes:

La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar

a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.

La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo. La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

Choquecahuana y Picon (2016) con la finalidad de optar el grado académico de licenciados de Administración de empresas, Escuela académico profesional de administración, Universidad nacional Micaela Bastidas de Apurímac, con la Investigación: “Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016”. Cuyo objetivo general fue; Determinar qué relación existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016. La metodología que utilizó fue; el enfoque deductivo. Esta investigación manifiesta las conclusiones siguientes:

Existe una relación positiva directa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, con el 88,50% del total de encuestados quienes manifiestan estar de acuerdo en que existe relación entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral. Asimismo, de la revisión documentaria en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en el año 2016, se desprende que se cumplió con el

proceso de selección, actualización de documentos administrativos, supervisión, motivación del personal administrativo.

Llachtarimay (2018) con la finalidad de optar el grado académico de licenciado de Administración de empresas, Escuela académico profesional de administración de empresas, Universidad nacional José María Arguedas, con la siguiente Investigación: “Compromiso Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac, 2018” Cuyo objetivo general fue; Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Chincheros, Región Apurímac, 2018. La metodología que utilizo fue; el enfoque cuantitativo. Esta investigación detalla las conclusiones siguientes:

La correlación de Spearman, nos indica que existe una relación positiva moderada entre las dos variables de estudio compromiso y satisfacción laboral del personal que labora en la Municipalidad de Chincheros, es decir que a medida que se incrementa la primera variable (compromiso organizacional), también sucede con la segunda variable (satisfacción laboral), dado que el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,469^{**}$, $p = ,000 < ,05$).

La correlación de Spearman nos indica que existe una relación positiva moderada en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Chincheros, es decir que a medida que se incrementa la primera dimensión (compromiso afectivo) también se incrementa la primera dimensión (trabajo mismo), dado que el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,540^{**}$, $p = ,000 < ,05$). la correlación de Spearman nos indica que existe una relación positiva moderada en los trabajadores que laboran en la Municipalidad provincial de Chincheros, es decir que a medida que se incrementa la primera dimensión (compromiso afectivo), también se incrementa la segunda dimensión (supervisión), dado que el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,422^{**}$, $p = ,000 < ,05$).

La correlación de Spearman nos indica que existe una relación positiva moderada en el personal que labora en la Municipalidad de Chincheros, es

decir que a medida que se incrementa la segunda dimensión (compromiso normativo) de la primera variable también se incrementa la primera dimensión (trabajo mismo) de la segunda variable, dado que el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,491^{**}$, $p = ,000 < ,05$).

El coeficiente de correlación de Spearman nos indica que existe una relación posita moderada en el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Chincheros, es decir que a medida que se incrementa la segunda dimensión (compromiso normativo) de la primera variable también se incrementa la segunda dimensión (supervisión) de la segunda variable, dado que el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,491^{**}$, $p = ,000 < ,05$).

3.2. Marco Teórico.

3.2.1. Teorías de relaciones humanas de Elton Mayo.

De acuerdo con la UNAM (2006), expresó que, fue uno de los primordiales pilares y el precursor de la teoría de las relaciones humanas. Inicio sus aprendizajes e investigaciones a inicios de 1923, encabezando una averiguación en una industria textil situada en los alrededores de Filadelfia, EE.UU. A simple vista, esta industria estaba en un movimiento enorme de personal (cerca de 250 por ciento, anualmente). Los directores de la empresa estaban realizando todo tipo de estímulos para contener al personal, lo cual no resulto. Para solucionar este conflicto, Elton Mayo incluyo en algunos cambios en la dirección laboral. Es donde comienza el aprendizaje de mayo, en cuatro fases: Primera. Se seleccionaron dos grupos en el cual realizaran las mismas maniobras en situaciones semejantes. El primero fue nombrado “experimental” y trabajo bajo una fuerza inestable de luz; “de control”, bajo una fuerza firme. Resaltaron varios elementos uno de los principales fue la influencia del agente psicológico sobre el fisiológico. Segunda. Se dio como prioridad la verificación del agotamiento en el trabajo. Se realizaron cambios de programas en las horas de trabajo, así como la inclusión de pausas de reposo fueron unos de áreas analizadas primordialmente. En este caso fueron escogidos dos grupos igual (experimental y de control). Lo obtenido de cada uno de los grupos fue lo primordial para definir el desempeño de los trabajadores en diferentes áreas.

Tercera. El objetivo primordial era analizar más el aspecto personal; el estado físico de trabajo pasó a segundo término. De esta manera se comenzó un estudio de las relaciones humanas en el trabajo. En septiembre en 1928, inició el programa de diálogos, con el fin de entender más las cualidades y conocimiento del personal (p.2).

3.2.2. Teoría de las corrientes humanísticas de Mary Parket Follet.

Según la UNAM (2006), expresó que, es considerada dentro de la corriente humanística como una de las precursoras fundamentales del pensamiento administrativo. Teorizo algunos elementos básicos de la administración; fue partidaria de la práctica democrática de la administración; humanizo conceptos como autoridad y liderazgo; y exhorto al estado y a la dirección de las empresas a ubicarse en el nivel de las necesidades de la sociedad y del trabajador. Según Mary Parket Follet menciona algunos de los conceptos que propuso para una buena administración:

Liderazgo. Líder es quien visualiza la situación completa, organiza la experiencia de un grupo, ofrece una visión del futuro y capacita a sus seguidores para que también sean líderes.

Autoridad. La manera más efectiva de ejercer autoridad consiste en dar órdenes despersonalizadas, haciendo énfasis en la tarea y no en el poder de una persona sobre otra.

Ética corporativa. Cada empresa establece códigos de ética que se anteponen a los del trabajador.

Conflicto. Manifestación de diferencias de opiniones o intereses. Es posible emplear en conflicto a nuestro favor y obtener resultados positivos del mismo.

Poder. Debe reconsiderarse el modelo tradicional del “poder sobre la gente” que puede ser degradante y contraproducente, y en su lugar practicar el “poder de la gente” (p.7).

Relaciones humanas y creencia de la bondad humana y el espíritu de cooperación. A través de un gobierno democrático podemos desarrollar nuestro potencial y fortalecer los grupos a los que pertenecemos. En una verdadera

democracia, cada individuo toma parte en el proceso de toma de decisiones y acepta su responsabilidad personal en el resultado global.

3.2.3. Definición de gestión.

La palabra gestión tiene una etimología latina, que se refiere a la forma de administrar algo; desde esta definición, gestionar, es llevar a cabo un conjunto de procedimientos gerenciales y comerciales para lograr un determinado anhelo, meta u objetivo. Asimismo, está integrada por las acciones de gobernar, dirigir, guiar, organizar y conducir una determinada entidad.

García (2009), 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”.

Desde esta perspectiva, se comprende que para la dirección de cada organización se supone aplicar las competencias y habilidades gerenciales para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus fines Drucker, (2000) señala que:

La gestión es el adecuado empleo de los recursos con las que cuenta una organización; es decir en base a la gestión, los diferentes procesos de dirección y acción estarán centrados en el empleo correcto de los recursos, cuyo propósito principal será el logro de un determinado fin organizacional.

Chiavenato (2009), señala que: “La gestión está determinada por una serie de procesos, a través del cual la alta gerencia decide qué acciones se tomarán y cumplirán (el planeamiento institucional), según las aspiraciones y necesidades percibidas como prioridades en el interior de la organización”.

3.2.4. Gestión de talento humano.

3.2.4.1. Teorías de la gestión del talento humano.

En este contenido, se trata de tomar énfasis en las teorías que han surgido a lo largo del tiempo, y que, de un modo y otro, importante para el estudio y análisis de la investigación:

a) Teoría de la organización.

Esta teoría tiene diferentes representantes teóricos, no obstante, se admitió la perspectiva de Mooney (1940, citado por Chiavenato, 2004, p. 44). En la teoría clásica de la administración, las organizaciones

comprenden ser el punto más importante de la administración, puesto que concentra a personas, seres humanos que de alguna u otra manera participan de la estructura orgánica, y por ende pende de un punto de encuentro: entre la personalidad de los seres humanos y la personalidad de la organización.

En concreto, este Mooney (1940, citado por Chiavenato, 2004) afinó que: “la organización es la que caracteriza a todo un grupo humano, puesto que busca objetivos comunes. Además, sus técnicas suelen emplear son descritas como el modo correlacional de acciones o roles específicos en un todo de coordinación” (p. 73).

En esta directriz el talento humano debe ser congruente con la misión de la organización y/o institución, llevando a cabo una planificación estratégica que cuente no solo con los objetivos socioeconómicos, sino también con el fortalecimiento de su imagen institucional. No obstante, “existen diversos factores, que no solo han permitido desarrollar herramientas idóneas para un adecuado control interno de los recursos humanos que vaya de la mano con la visión y misión de cada empresa” (Cabrera, 2015, p. 337).

b) Teoría de las competencias de Martha Alles.

Teoría propuesta por Alles (2014) señaló que la administración de los recursos humanos comprende ser parte del desarrollo de las competencias, mismas que son innatas y/o aprendidas dentro de una organización. Al respecto, argumentó:

La administración de los RR.HH es el desarrollo de Competencias, estas a su vez se basan en tres Subsistemas: Selección del Personal, ésta comprende la puesta en marcha de las personas que ingresan y cuyas competencias son anheladas. La evaluación del Desempeño, no solo permite comprender el nivel de competencias de cada individuo de la institución; y, por ende, el desarrollo de las competencias, constituye un pilar fundamental que se expresa en una dirección estratégica del capital social y humano, orientado por competencias (p. 20).

En este sentido, Alles (2014) mencionó tres características del desarrollo de competencias; la selección de personas, procedimiento por el cual se logra las competencias deseadas; la evaluación del desempeño, sobresale el nivel de competencias y la parte fundamental el desarrollo de competencias. Desde luego, la propuesta de esta autora, se focaliza principalmente de resaltar la importancia de las competencias humanas de cada uno de los trabajadores o colaboradores de una organización.

c) Teoría de los recursos humanos de Chiavenato.

A diferencia de la propuesta de Alles (2014), la teoría de Chiavenato (1999, citado por Chiavenato, 2009) ha perdurado más tiempo, contribuyendo enormemente en la transformación del manejo del personal, llamado también recurso humano. La gestión procede de la administración propiamente dicha, la misma ha sufrido variables en los procesos históricos, un fenómeno social, consecuencia de los cambios económicos, sociales, tecnológicos, políticos, culturales, que confluyen de manera simultánea y sistémica dentro de un ámbito dinámico de determinantes sociales que interactuando incesantemente son capaces de multiplicar resultados inigualables, que se originan como imprevisibles en todas las instituciones. La gestión del talento humano es una de las disciplinas administrativas que ha generado más modificaciones en estas últimas décadas.

Chiavenato (2009) precisó que, debido a los constantes cambios, la gestión del talento humano, concebido como “compleja y variada”, se ha modificado:

Es más, en muchas instituciones la denominación como “administración de recursos humanos” (ARH) ha tomado otro nombre: Gestión del talento humano, o de socios, colaboradores, capital humano, capital intelectual, es más se le conoce como gestión de personas. En este sentido, el término recursos humanos que se representa con el tecnicismo significa simplifícadamente la gestión de personas, la gestión del talento humano o la gestión de recursos humanos, pudiendo tener tres significados:

Los recursos humanos como rol o función: es aquella unidad operativa que cumple el papel de órgano asesor (staff), es decir, área prestadora de servicios en las direcciones o dependencias de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, comunicación, salubridad, bienestar y seguridad laborales, entre otros.

Los recursos humanos como prácticas o actividades de funcionamiento de gestión del talento humano: refiere a la manera particular de entender a la organización como ejecutora de acciones o procedimientos de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad laborales.

Los recursos humanos como profesión o especialidad profesional: Son todos los profesionales con experticia especializada, que luego se desempeña a tiempo completo en los cargos y puestos laborales de modo directo.

Los tres elementos se relacionan con la gestión del talento humano en la medida que comprende ser un todo. En este sentido, los gerentes, directivos, encargados de seleccionar, entrenadores y persona de logística y economía para los salarios y beneficios, asesoría jurídica, son parte del equipo de trabajo; en consecuencia, gestionan el fortalecimiento de competencias, para optimizar la capacidad y la calidad de los colaboradores organizacionales.

3.2.4.2. Definición Conceptual de la Gestión del talento humano.

Stoner, Freeman, y Gilbert (1996), enfatiza que la gestión de los recursos humanos:

“Gestión” es la disposición y la organización de los recursos de uno a más individuos para obtener los resultados esperados. No obstante, se puede generalizar como un arte que anticipa activamente en cambios estructurales, con la finalidad de desarrollar constantemente estrategias que avalen el futuro anhelado de una organización, de manera que logren unir esfuerzos y recursos para obtener un objetivo determinado. (p. 84).

En efecto, la gestión se considera un arte, por el que se dispone de recursos, con el fin de que la participación de todos los actores sea eficiente, permitiendo cambios significativos, desarrollando estrategias que avalen el futuro de las organizaciones. Es importante, considerar a la gestión de los recursos humanos en la línea de la administración, convirtiéndose así en un proceso de planificación, ejecución y toma de decisiones que conlleven al éxito empresarial.

Asimismo, Hernández y Pulido (2011) definieron:

Un procesamiento intelectual, creativo que brinde a un individuo diseñar y ejecutar procesos estratégicos y tácticos de organizaciones productivas, expresadas en pequeñas empresas, negocios e instituciones educativas, a través de la comprensión de conceptos, conocimientos previos; con la finalidad de coordinar los recursos económicos, humanos, sociales, políticas y comerciales a fin de alcanzar las metas programadas (p. 2)

En las directrices estratégicas se fijan elementos permanentes que no solo logra que las empresas u organizaciones alcancen sus metas, aun cuando exija generar conciencia crítica de todos los miembros de la organización.

En esta lógica, Hernández (2006) sostuvo:

La coordinación entre los sujetos y los recursos materiales con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales, se logra mediante cuatro puntos cardinales: direccionamiento de los objetivos, involucramiento en la actitud de las personas, uso de técnicas y compromiso organizacional. (p.3)

No obstante, la coordinación que existe entre los individuos y los recursos son básicos, por tanto, la meta de los objetivos de la empresa; se identifica como dirección, participación, técnica y compromiso.

En cuanto a la gestión del talento humano, Chiavenato (2011) indicó:

Ello, implica coordinación entre el personal y recursos materiales, con la finalidad de cumplir con los objetivos. En este aspecto, la tarea que se tiene es la integración adecuada y coordinada de manera óptima los recursos institucionales, mismos que resultan cooperativos o en peor de los casos conflictivos. Por tanto, esta integración y coordinación con las personas,

materiales, dinero, espacio/tiempo, dirigidos hacia los objetivos previstos se hacen eficientes en su aplicación. (p.s/f)

Continua, Chiavenato (2009):

La administración de recursos humanos (ARN), se da lugar a nuevos enfoques. Siendo uno de ellos, la Gestión del talento Humano (GTH), considerando nuevas connotaciones, ver al recurso humano como meros actores dentro de la organización; considerados como parte medular, personalidad, competencias, inteligencia, anhelos, deseos de metas, percepciones singulares. Son considerados como nuevos socios de una institución. (p.39)

Al considerar, Chiavenato que las organizaciones son elementos integradas por los recursos humanos, Alles (2014) difiere:

Las personas tienen talentos tan diversos que les permiten desarrollar sus competencias; en este sentido, las capacidades, talentos y competencias comprenden un halo de misterio. Algunas personas: “nacen con talento y con una gama de competencias”; otras “adquieren tales capacidades en el devenir de la vida de tal manera que es determinante”. (p. 20)

Alles (2014) por su parte distinguió los conceptos como talento y competencia. Ambos términos guardan estrecha relación, por ejemplo, en el caso de que se quiera desglosar de manera significativa el trabajo en competencias.

En este aspecto, Alles (2014) indicó:

El talento visto bajo la lupa de la religión, es un “don divino” y que respecto del cual poco o nada se puede hacer si es que no se ha recibido. Sin embargo, la otra mirada se orienta más a la tendencia de buscar caminos y búsqueda para mejorar el talento humano. Un talento es la capacidad innata, que se potencializa en la medida de descubrir alternativas creativas, innovadoras, y por ende es algo que se posee por naturaleza (p. 20)

A diferencia de Chiavenato, Alles distinguió los dos significados; alude a que algunos autores, el talento es un don divino, mientras la otra mirada tiende a ser más positivista, lo ve como una capacidad que se potencializa

en un espacio/tiempo. En este aspecto, la gestión de los recursos humanos se basa en competencias, direccionándose como un conjunto de aspiraciones intelectuales, que no solo comprende la adición de los conocimientos y de las competencias. Aun cuando, ésta última sea la que determine un desempeño superior.

Por tanto, Alles (2014) señaló:

El verdadero talento es asociado a los puestos de trabajo, dado por la intersección de los subconjuntos en el lugar requerido para dicho puesto. En este sentido, el recurso humano tiene diversos tipos de conocimiento y distintas competencias. Más aún solo un pequeño grupo de individuos ponen práctica cuando se ejecuta alguna actividad que se relaciona alguna actividad relacionada a la conceptualización de nuestras habilidades y destrezas respectivamente. (p.33)

Por su parte, Chiavenato (2009) al referirse al término:

Conducción del talento humano se hace cada día en la parte fundamental en miras del éxito de las organizaciones. Por tanto, al tratarse del talento humano, necesariamente alude al tipo especial del individuo, en este sentido: no todo sujeto puede ser un talento; y puesto que, para adquirir ser un talento, el sujeto posee un plus distinto y competitivo que tenga valor. (p. 89)

3.2.4.3. *Importancia de la gestión del talento humano.*

La gestión del talento humano es importante porque permite enseñar, proveer y reacomodarse a todos los miembros del sistema laboral a los nuevos condicionamientos y exigencias del trabajo competitivo actual, así como también a los nuevos enfoques gerenciales fundamentados en una nueva percepción laboral, determinados por el trabajo en equipo, la actitud solidaria, la cooperación laboral, el espíritu de esfuerzo y dedicación conjunta, la implicación en la toma de decisiones, la generación de una comunicación fluida con todos los miembros sin excepción, la reducción de beneficios individuales sean de cargos o remuneraciones, la unificación de responsabilidades, la descentralización de los controles y la obligación por el cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la organización.

3.2.4.4. *Objetivos de la gestión del talento humano.*

Todas las organizaciones buscan ser cada vez más competitivos para estar a la par con las demás. En consecuencia, la gestión de los recursos humanos tiene como objetivo contribuir con el cumplimiento de estas finalidades.

Desde esta óptica, la gestión del talento humano, se centra en generar estrategias para la mejora del desempeño laboral de su personal, así también busca generar un ambiente propicio y de bienestar para todos los trabajadores, esclareciendo coherentemente las labores que desempeñarán.

Los objetivos se originan de las metas establecidas en la organización; en ese sentido, las metas importantes son: retener e incrementar las diferentes capacidades del conjunto de trabajadores, generar estrategias motivadoras y satisfactorias que sirvan de apoyo para el cumplimiento de las metas, crear y mantener las condiciones empresariales que puedan permitir la aplicación para el desarrollo y satisfacción de las personas empleadas junto con el logro de sus metas individuales, y buscar obtener la eficiencia y calidad en los recursos humanos que poseen.

Desde esta premisa, se puede indicar que la gestión del talento humano con que cuentan las organizaciones debe ser perfectamente ejecutadas para que de esta forma logren desarrollarse las oportunidades de progreso y que, al mismo tiempo, los trabajadores, puedan poner en práctica al máximo su conocimiento profesional y técnico para de esta manera poder conseguir un mejor desenvolvimiento en sus funciones laborales.

Además, es preciso adicionar que la gestión del talento humano en una determinada organización, es un proceso encargado de fijar de manera concreta la función, la tarea, la responsabilidad y el cargo que ocupará cada uno de los miembros. Por lo cual es muy importante el establecimiento del perfil y los requisitos de todos los cargos que se encargarán al personal, tanto físicos, técnicos y académicos. Los trabajadores son la parte activa más importante de la empresa, por esa razón, las organizaciones deben prestar mayor atención en ellos, ya que son el motor que los impulsa a su desarrollo o a su fracaso.

Los trabajadores determinarán el éxito o el fracaso de cada organización, dependiendo de cómo se les trata y toma en cuenta; en consecuencia, para la consecución de los objetivos, es necesario que la empresa trate al personal como elemento imprescindible de la eficacia y competitividad empresarial.

La gestión de recursos humanos tiene una variedad de objetivos; sin embargo, se debe tener en cuenta los siguientes medios.

Contribuir con la organización a lograr sus objetivos y desarrollar su misión.

Generar competitividad en todas las acciones de la organización

Proveer a la empresa trabajadores completamente capacitados en sus áreas de trabajo con un alto grado de motivación.

Facultar el incremento de la autorrealización y complacencia del personal en el trabajo.

Desarrollar y conservar la calidad de vida en el centro laboral.

Generar una visión de cambio e innovación permanente

Instaurar un régimen con valores ético-morales y con comportamientos socialmente responsables, tolerantes, empáticos y asertivos.

Promover el trabajo en equipo y con unidad laboral.

3.2.4.5. Dimensiones de la Gestión del talento Humano.

a) Incorporar a las personas.

Los procesos para incorporar personas representan las actividades de ingreso a la organización de los candidatos que tienen características y competencias personales.

- *Reclutamiento.*

Vallejos (2016) menciona:

Que las organizaciones escogen a las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar, dar sus esfuerzos y competencias. Se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias. El

reclutamiento es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea. El reclutamiento funciona como un puente entre el mercado de trabajo y la organización. (p. 47)

Para Chiavenato (2011) manifiesta: “Que el reclutamiento es el proceso de atraer a un conjunto de candidatos para un puesto particular. Debe anunciar la disponibilidad del puesto en el mercado y atraer a candidatos calificados para disputarlo” (p.s/f).

Tipos de reclutamiento.

Figura 1.

Tipos de reclutamiento.

Tipos de Reclutamiento	
Interno	Externo
• Las vacantes se llaman con trabajadores actuales o internos de la organización. • La promoción y transferencia y nuevas oportunidades. • La organización ofrece una carrera de oportunidades al colaborador.	• Las vacantes y oportunidades se llenan con candidatos externos (AFUERA). • Esto exige un reclutamiento de afuera que se hace seleccionado para llenar las vacantes. • La organización ofrece oportunidades para los candidatos externos.

Nota. Recopilado de Vallejos (2016)

Por otro lado, según Chiavenato (2011) menciona que existe dos tipos de reclutamiento:

Reclutamiento interno actúa los candidatos que trabajan dentro de la organización para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras. El reclutamiento interno se enfoca en buscar competencias internas para aprovecharlas mejor

Reclutamiento externo actúa en los candidatos que están en el mercado de recursos humanos (MRH) y, por tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal. (p. 116)

Selección del personal.

Es una actividad que se encarga de calificar y tomar una decisión, es por ello que se describe como la búsqueda de postulantes entre varios reclutados que sean los más idóneos para los cargos requeridos, con la finalidad de mantener o acrecentar la eficiencia en el desempeño del personal.

Según Chiavenato, (2009) señala que:

La selección de personal funciona como un filtro, en pocas palabras funciona como un colador que permite a las organizaciones o entidades contraten a personas que cuentan con el perfil que desean que tenga el candidato elegido por la empresa. Un añejo concepto define que la selección consiste en la elección precisa y oportuna de la persona idónea para el puesto determinado (p. 137).

Ibañez (2009) Manifiesta que la “selección del personal es un procedimiento técnico científico para poder encontrar a la persona idónea que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado” (p.s/f).

Cuando la organización se basa en un proceso de selección por competencias, estas se basarán y concentrarán únicamente en la competencia individual de cada postulante. Cuanto más clara sea la definición de la competencia que la entidad requiere de las personas, será mucho mejor la aplicación de los instrumentos para llegar a medir y comparar de manera eficiente a los candidatos.

“Una vez obtenida información básica y contundente respecto al puesto de trabajo que se pretende cubrir, la otra parte es llegar adquirir información útil y verídica respecto a los candidatos que se presentan para cubrir un determinado puesto, el siguiente paso es optar las técnicas de selección que se usara para conocer, comparar y escoger a los candidatos idóneos.

Las técnicas de selección.

Permiten conocer las características personales de cada candidato por medio de las expresiones del comportamiento de cada uno. La selección,

debe manifestar el mejor augurio con respecto al desempeño posterior del candidato en el puesto trabajo. Según Chiavenato (2011) las técnicas de selección se agrupan en cinco categorías:

La entrevista de selección es una de las técnicas más utilizadas, ya que esta cuenta con innumerables aplicaciones en la organización. Se conoce que la entrevista que se aplica en la selección del personal es un proceso de comunicación que se da entre dos o más personas que interactúan y en el que al entrevistador (organización) le interesa conocer lo mejor del participante o candidato. Una vez que el candidato haya pasado por todo el proceso de selección y haya sido elegido por la empresa o entidad se llega al contrato del trabajador es decir al compromiso que tiene el trabajador con la entidad seguidamente se incorpora a las personas seleccionadas a su nuevo puesto de trabajo de esta manera el nuevo personal se adaptara con rapidez para llegar a un desempeño laboral eficiente llegando a una satisfacción del trabajo favorable

Pruebas de conocimiento o capacidad son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir. Buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos, como nociones de informática, contabilidad, redacción, inglés, etc. (p.154)

Pruebas psicológicas representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas. Las pruebas psicológicas se utilizan como medida del desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación y se aplican en condiciones estandarizadas. (p. 155)

Pruebas de personalidad son específicas cuando investigan determinados rasgos o aspectos de la personalidad, como el equilibrio emocional, las frustraciones, los intereses, las motivaciones, etc (p. 160)

Técnicas de simulación esta técnica deja a un lado el trato individual para concentrarse en el trato a grupos, y sustituyen el método verbal o de ejecución por la acción social. Las técnicas de simulación, en esencia, son técnicas de dinámica de grupo.

b) Organizar personas.

Según Vallejos (2016) Dentro del proceso de organizar y colocar personas, es importante orientarse a realizar un diseño organizacional de desempeño de puestos y su respectiva evaluación del desempeño.

Orientación de las personas.

Vallejos (2016) “Dar la orientación es el primer paso para orientar y colocar personas en las distintas actividades y dejar claras sus funciones y objetivos en la organización, con el fin de mejorar la calidad del trabajo e incrementar la productividad. Orientar significa determinar la posición de alguien, encaminar, guiar o indicarle el rumbo, reconocer donde está, el lugar en el que se encuentra y guiarle, dirigirlo en sus actividades.”

Diseño de puesto.

El diseño de puestos (job design) según Chiavenato (2011) especifica el contenido de: cada posición, los métodos de trabajo y las relaciones con los demás. Cada puesto exige ciertas competencias de su ocupante para que lo desempeñe bien. Esas competencias varían conforme al puesto, el nivel jerárquico y el área de actuación.

El diseño de puestos es la manera en que cada uno se estructura y dimensiona. Diseñar un puesto significa definir cuatro condiciones básicas:

El conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante debe desempeñar (cuál es el contenido del puesto).

La manera en que las tareas o atribuciones se deben desempeñar (cuáles son los métodos y los procesos de trabajo).

Con quién se debe reportar el ocupante del puesto (responsabilidad), es decir, quién es su superior inmediato.

A quién debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto (autoridad), es decir, quiénes son sus subordinados o las personas que dependen de él para trabajar. (p. 206)

Evaluación de desempeño.

La evaluación del desempeño para Chiavenato (2011) afirma que:

Es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. (p. 245)

c) *Recompensar personas.*

La palabra recompensa para Vallejos (2016) significa: “retribución, premio y reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de retribución, realimentación y reconocimiento por su desempeño en la organización” (p. 83).

Remuneración.

Es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entrega a los trabajadores y que se derivan de su empleo por desempeñar tareas en la organización.

Cada colaborador invierte su trabajo, dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y habilidades a cambio recibe una retribución conveniente: la remuneración; esta tiene tres componentes fundamentales: remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones Chiavenato (2009) consiste en:

Remuneración básica, la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora. En la jerga económica el salario es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo. Los incentivos salariales son el segundo componente de la remuneración total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se pagan de diversas formas, por medio de bonos y participación en los resultados, como recompensas por los resultados. Las prestaciones son el tercer componente de la remuneración total y, casi siempre, se llaman

remuneración indirecta. Las prestaciones se otorgan por medio de distintos programas que veremos más adelante. (p. 184)

Programa de incentivos.

Según Chiavenato (2011) considera:

Que la remuneración fija suele funcionar como un factor higiénico, que no es satisfactorio ni consigue motivar a las personas para que superen las metas y los objetivos o para que mejoren continuamente sus actividades. Hoy en día, la mayor parte de las organizaciones exitosas migran hacia programas de remuneración flexible y variable, capaces de motivar. (p.s/f)

Prestaciones y Servicios.

Las prestaciones son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general, constituyen un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal. (Chiavenato, 2011)

d) Desarrollar personas.

Vallejos (2016) indica que:

El desarrollo de las personas tiene relación directa con la educación. Educar, del latín educare, significa ‘extraer, llevar y arrancar’. Los modelos de formación, capacitación, educación entrenamiento y desarrollo deben garantizar las posibilidades de realizar todo aquello que el hombre puede ser, en razón a sus propios potenciales, sean estos innatos o adquiridos. Desarrollar personas no es únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; es brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen. La capacitación desarrolla personas y, por ende, desarrolla la organización. (p. 91)

Capacitación.



La capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización.

En años pasados la capacitación se había ampliado ya que los trabajadores tuvieron que adaptarse a los grandes cambios que trajo la globalización, como los cambios tecnológicos ya que esto mejoraba la capacidad de sus productos y servicios y así mismo se tenía que elevar la productividad en las empresas para que estas sigan siendo competitivos en el mercado y no desaparezcan.

Para que el trabajador tenga éxito dentro de la organización debe capacitarse y desarrollarse en tecnología y en habilidades relevantes para desempeñar sus funciones.

“La capacitación es un proceso educativo que, como tal, constituye un intento más o menos controlado de lograr ciertos aprendizajes” (Gore y Dunlap, 1988, p.s/f).

Para Dessler (2000) señala que: “la capacitación es una técnica que se usa para todo tipo de empleado de una empresa o entidad, ya que permite facilitar las habilidades que requieren cada empleado para desempeñar de manera adecuada su trabajo” (p.s/f).

Chiavenato (2009) manifiesta:

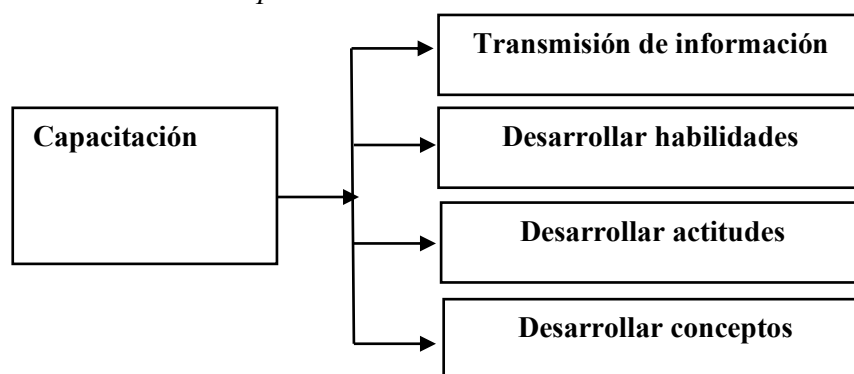
Que la capacitación es un medio para impulsar el desempeño laboral en la entidad. La capacitación se entiende como el proceso que prepara al trabajador para que su mejor y efectivo desempeño de sus funciones del puesto que ocupa. Hoy en día la capacitación es un mecanismo para desarrollar las diferentes competencias de las personas para que estas lleguen a ser más productivas, creativas e innovadoras, para la obtención de resultados que contribuyan a cumplir los objetivos organizacionales para que se vuelvan cada vez más competitivas en el mercado. Es por ello que la capacitación es beneficiosa, ya que enriquece el talento humano de las organizaciones y permite a los trabajadores contribuir efectivamente en los resultados de la empresa. Por ende, la capacitación de manera eficaz da



como resultado un valor agregado al servidor o trabajador, a la organización y a los clientes. (p.371)

Según Chiavenato (2009) indica que la capacitación: “Es un proceso secuencial y continuo que atraviesa por cuatro etapas como se muestra en la figura 2, la capacitación permite obtener el nivel de desenvolvimiento que la organización pretende por medio del progreso continuo de los empleados que laboran en ella” (p.376).

Figura 2.
Formación de competencias.

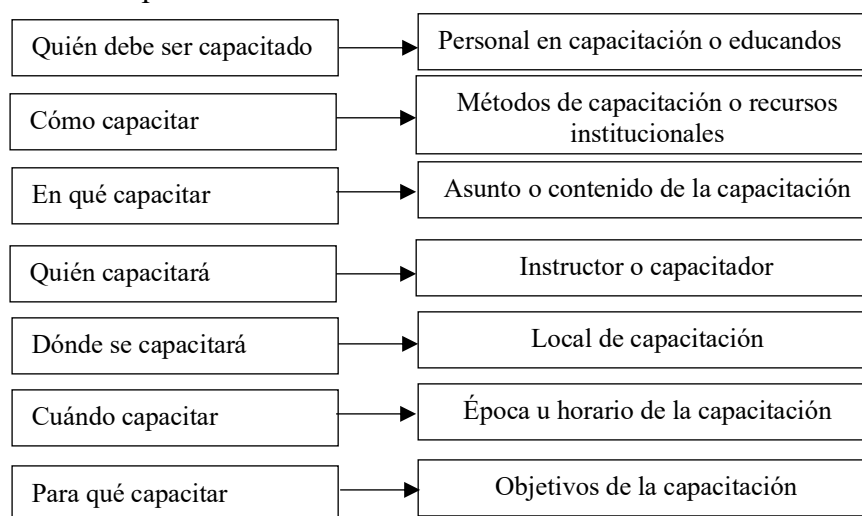


Nota. Adaptado según el libro de (Chiavenato, 2009, p.376)

Como toda capacitación requiere de un programa de capacitación, se refiere a la planificación de los ítems de la capacitación y éstos debe contar con un objetivo específico; es decir, una vez que se ha hecho el diagnóstico de las necesidades de capacitación, un mapa que se identifique las competencias disponibles y las competencias que hacen falta, es sumamente necesario plantear la forma de atender esas necesidades en un programa integral y relacionado con estas necesidades. El programa de capacitación significa precisar los siete aspectos primordiales, descritos en la figura 3, con la finalidad de alcanzar efectivamente los objetivos de la capacitación.

Figura 3.

Programa de Capacitación.



Nota. Adaptado según el libro de (Chiavenato, 2009, p. 380)

Por otra parte Vallejos (2016) manifiesta que:

El desarrollo de personas es el desarrollo mutuo de las organizaciones y las personas. ¿Por qué desarrollar a las personas? Porque estamos en una era de inestabilidad y de cambios que requieren personas y las organizaciones dinámicas, flexibles, mutables e innovadoras. Los tiempos actuales requieren de nuevas organizaciones y personas proactivas. El desarrollo de las personas se relaciona con la educación, la orientación hacia el futuro y ofrece la oportunidad de mejorar su desempeño y crecimiento humano.

La administración del conocimiento.

La administración del conocimiento es la creación, identificación, integración, recuperación, capacidad para compartir y utilización del conocimiento dentro de la empresa. Está orientada a que fluya la información dentro de los distintos niveles de la organización a efectos de generar, incrementar, desarrollar y compartir e intercambiar conocimientos entre los colaboradores que representan la esencia de la innovación. Actualmente, el conocimiento no debe ser escondido, al contrario, debe ser divulgado, distribuido y difundido en toda la organización.

La administración del conocimiento corporativo.

El conocimiento es: pensar, razonar, decidir y hacer. El conocimiento es la información que transforma algo o a alguien para que realice acciones, hace que las personas actúen de forma diferentes, el conocimiento genera información y esta genera valor agregado. En las organizaciones, el conocimiento va desde lo que la empresa sabe hacer, conoce y agrega cambios continuos para el mejoramiento de la calidad.

El capital intelectual representa el inventario de conocimientos generados por la organización; estos pueden ser:

Tecnologías: patentes, procesos, productos y servicios.

Información: conocimiento de clientes, proveedores, competidores, entorno, oportunidades e investigación (p. 96)

Conocimiento.

Conocimiento significa para Chiavenato (2011) que es una:

Información estructurada y capaz de generar y agregar valor. El conocimiento va más allá de lo que sabe o conoce una persona o un grupo de personas. También es lo que la organización sabe, conoce y que agrega continuamente, que proviene de fuentes internas y externas durante años o décadas. Sin embargo, el conocimiento no se forma por azar. La administración del conocimiento es el proceso mediante el cual las organizaciones generan valor a partir de su capital o sus activos intelectuales.

Cuando se habla de generar valor, ello implica que los colaboradores, los administradores y los dirigentes debe aprovechar y compartir los activos intelectuales. Representa un esfuerzo por descubrir y aprender nuevas y mejores prácticas, nuevas y mejores soluciones.

El conocimiento es la base del capital intelectual de las organizaciones, el capital intelectual representa el inventario de los conocimientos generados por la organización y se expresa como: tecnología, Información, habilidades desarrolladas por los colaboradores, solución de problemas en equipo, comunicación, administración de conflictos desarrollo de inteligencia.

Todo lo anterior se une y orienta a crear valor agregado de forma continua para todos los miembros de la institución. En pocas palabras, es la suma de todos los elementos de una organización y que le proporciona una ventaja competitiva en el mercado y para su futuro. La administración del conocimiento busca identificar lo que se sabe o lo que se debe saber dentro de la organización. Significa crear, captar, archivar, organizar, sistematizar, difundir y aplicar el conocimiento, la información y la experiencia entre los colaboradores que tienen intereses y necesidades similares a efecto de crear innovaciones y generar soluciones.

e) Retener personas.

Chiavenato (2011) “La administración del talento, además de captar personas idóneas, trata de mantenerlas satisfechas, motivadas a largo plazo dentro de la organización, asegurándoles las condiciones físicas, psicológicas y sociales” (p.s/f).

Relaciones con las personas.

Chiavenato (2011) señala:

Diversos problemas afectan al entorno laboral; estos pueden ser personales, familiares, económicos, de salud o preocupaciones diversas. Muchas personas no tienen la capacidad para resolverlos y otros se convierten en personas problemas. Las organizaciones invierten parte de su tiempo en lidiar con trabajadores problemáticos, ya que los problemas personales pueden afectar el comportamiento laboral, siendo necesario motivar y proporcionar ayuda a trabajadores en estas situaciones. (p.s/f)

Diseño de un programa de relaciones con los empleados.

Comunicación: debe haber comunicación de doble vía, explicarse la filosofía de la empresa a los trabajadores, solicitarles sugerencias y opiniones sobre cuestiones de trabajo.

Cooperación: la organización debe compartir el proceso de decisión, control de actividades con compromiso y cooperación mutua.

Protección: el lugar de trabajo debe propiciar el bienestar de los trabajadores, desde el punto de vista físico y psicológico. Las personas deben sentir que su lugar de trabajo es agradable, confiable y seguro.

Ayuda: las personas deben sentir el apoyo de la organización en sus necesidades y expectativas.

Disciplina y conflicto: la organización debe tener reglas claras para lidiar con la disciplina y la resolución de los conflictos.

Programas de reconocimiento.

Chiavenato (2011) define:

Los premios de reconocimiento son pagos o créditos concedidos a los colaboradores o a los equipos que han hecho aportaciones extraordinarias a la organización. La idea es comunicar lo que hicieron y convertirlos en modelo para los demás trabajadores. El premio de reconocimiento puede ser otorgado por el gerente o el cliente interno de un colaborador o equipo, quien debe comunicar a la dirección por qué se entrega el reconocimiento.

Disciplina.

Chiavenato (2011) define:

Es la condición en que las personas se dirigen a sí mismas de acuerdo a las reglas y procedimientos de comportamiento aceptables en la organización; es lo que se llama autodisciplina y autocontrol. Es el control que ejercen las personas sin necesidad de vigilancia externa. Sin embargo, no todas las personas aceptan la responsabilidad de la autodisciplina ni admiten las normas de un comportamiento responsable; estas personas requieren una medida de acción disciplinaria denominada sanción, que es la necesidad de imponer una acción disciplinaria para establecer límites de comportamiento aceptables. La sanción es una consecuencia indeseable del comportamiento, sirve para disminuir la intención de continuar con ese comportamiento.

Administración de conflictos.

El conflicto es inherente a la vida de cada individuo y forma parte inevitable de la naturaleza humana; es el lado opuesto a la colaboración y

cooperación. La palabra conflicto es desacuerdo, discordia, divergencia, controversia, antagonismo. Los conflictos hay que desactivarlos antes de que estallen. Se clasifican en:

Conflicto disimulado u oculto: Cuando el conflicto provoca sentimientos de hostilidad, rabia, miedo, descrédito entre una parte y otra. Este se disimula y no se manifiesta con claridad.

Conflicto notorio: Se expresa con un comportamiento que hace una interferencia activa o pasiva, es un conflicto abierto que se manifiesta sin disimulo.

Higiene laboral.

Chiavenato (2011) define:

La higiene laboral se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental del trabajador, resguardándolo de riesgos de salud inherentes a las tareas de su puesto y al entorno físico donde se desempeña. Es el diagnóstico, la previsión de enfermedades ocupacionales basada en el estudio y el control de dos variables: el hombre y el entorno laboral. Son las condiciones ambientales de trabajo que garantizan la salud física, mental, las condiciones de salud y bienestar de las personas. Desde el punto de vista de salud física, el lugar de trabajo es el campo de acción de la higiene laboral, permite evitar la exposición de personas a agentes externos como: ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación en los equipos de trabajo etc.; el entorno laboral saludable debe poseer condiciones físicas, que actúen en forma positiva. Un entorno laboral agradable facilita las relaciones interpersonales y mejora la productividad y también disminuye los accidentes, las enfermedades, el ausentismo y la rotación de personal. (p. 475)

Seguridad en el trabajo.

La seguridad en el trabajo incluye tres áreas básicas:

La prevención de accidentes laborales

La prevención de incendios

La prevención de robos

La prevención de accidentes en el trabajo: Requiere que los riesgos en accidentes sean mínimos, un programa de seguridad en el trabajo incluye las siguientes etapas: Implementación de indicadores estadísticos de accidentes.

Elaboración de informes de medidas tomadas.

Formulación de reglas y procedimientos de seguridad.

Recompensa a gerentes y supervisores para administrar eficazmente la seguridad en sus colaboradores.

Calidad de vida en el trabajo.

Es el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus labores, es la satisfacción del colaborador en el trabajo. Las organizaciones, para satisfacer a los clientes externos, primero deben satisfacer a sus colaboradores internos. La calidad de vida en el trabajo representa cómo la organización es capaz de satisfacer las necesidades personales de los colaboradores. Esto incrementará la productividad y calidad en las organizaciones.

3.2.5. Compromiso Organizacional.

3.2.5.1. Teorías del Compromiso Organizacional.

a) Teoría del modelo Steers.

De acuerdo a los postulados de Arias (2001), Steers propuso un modelo científico serio. El concepto que tiene de compromiso va más como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de individuo-organización. Este nexo, natural, se manifiesta en la práctica como algo propio. Para ello plantea tres fuentes:

Características personales: son las necesidades del logro, de los determinantes sociodemográficos, de la fricción de roles e intereses fundamentales en la vida, etc.

Características del trabajo: este compromiso se puede definir como el nivel que la persona se logra identificar con su labor, participa proactivamente en ello y considera que su labor es tan necesaria como el propio valor que tiene. Se manifiesta en el sentir el

trabajo, reto, con las tareas, las interacciones con los demás a discreción.

Experiencias en el trabajo: Parten de las acciones humanas del grupo, la interacción humana se relaciona con la percepción de la organización; así como también las inversiones de tiempo; de modo que las aspiraciones de retribución, en la institución y capacitación.

Steers sirvió como un referente exclusivo para los tantos estudios que se tiene sobre el tema; el compromiso de la organización, compromiso laboral, etc. De este modo, cada miembro de la empresa logra comentar con relativa facilidad al centro de las instituciones (Arias, 2001, p. 8).

b) *Teoría del Modelo de Meyer y Allen.*

Para Meyer y Allen (1991) conceptualizaron el compromiso organizacional como: “Un estado psicológico; en el cual definen claramente los tres componentes. El compromiso tiene, entendido como un estado psicológico mediante el cual un individuo se identifica con la organización, sus objetivos y anhelos para mantener la permanencia” (p.20). Este concepto analizó lo más profundo del sentir del empleado, puesto que no se encasilla solamente en la participación o identidad de sus proveedores, sino más bien se divide en tres componentes fundamentales; compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, los cuales se tomarán como referencia y servirán como dimensiones del presente.

El compromiso afectivo: hace referencia a los nexos emocionales, es a partir de ahí donde las personas nacen con la institución, y percibe la satisfacción de sus propias necesidades (psicológicas) y expectativas, por tanto, suelen disfrutar de la permanencia institucional.

El compromiso de continuidad: es muy común en las organizaciones tener empleados que permanecen por necesidad; posiblemente logre encontrar una conciencia del sujeto con respecto a las inversiones que se hacen en un tiempo y esfuerzo determinado

que luego se perdería en el estreno caso de abandonar la institución (costos, económicos psicológicos y físicos). Los mismos que incurrirían al retirarse o a las posibilidades mínimas para encontrar otro empleo.

El compromiso normativo: (deber), en este se encuentra la afinidad de lealtad hacia la institución (la moral); tal vez por recibir algunas prestaciones (capacitación, colegiaturas) conducente a un sentido práctico para proporcionar una correspondencia.

3.2.5.2.Importancia del compromiso organizacional.

“La importancia del compromiso organizacional radica en que, este determina cuan eficaz es una organización para el logro de sus objetivos” (Bayona y Goñi, 2007, p.s/f).

Gómez (2017) indica que:

Un trabajador que se compromete con su empresa, es un trabajador que se ha relacionado emocionalmente con su organización y este que contribuye personalmente para el éxito de la compañía. Y de tal manera dentro de las ventajas que la empresa puede rescatar al tener un trabajador comprometido es la disminución de absentismo, formación de buenos equipos, clientes más leales, mejora los beneficios económicos de la organización y también ayuda a la retención de talento este último es sumamente importante ya que una persona comprometida es una persona productiva y de valor para la organización. (p.s/f)

3.2.5.3.Dimensiones del Compromiso Organizacional.

De acuerdo a Meyer y Allen (1991), las dimensiones son:

a) Dimensión 1: Compromiso de continuidad.

Para Meyer y Allen (1987) indica que: “Se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización” (p.11). Es decir que los trabajadores cuya vinculación principal a su empresa o escuela se basa en el compromiso continuo, permanecen ahí por necesidad.

Navarro, García y Casiano (2007) sostuvieron que el compromiso de continuidad:

Se refiere al costo de tiempo, dinero y esfuerzos que puede tener si renunciara a la institución, considera también las dificultades para encontrar otro trabajo. O sea, que se siente unido a su organización porque ha invertido mucho en ella y renunciar sería perder todo lo invertido hasta ese momento; percibir falta de oportunidades aumenta su deseo de quedarse en la empresa (p. 53).

De acuerdo a Marín (como se citó en Vila, 2005), el compromiso de continuidad se basa en los costos que representan para el trabajador dejar la empresa. Con el tiempo el trabajador siente que ha invertido en su empresa, ya sea por antigüedad o por el nivel adquirido. También se considera la oportunidad que para conseguir otro trabajo que le brinde los mismos beneficios que su empleo actual. Más aún si pocas oportunidades de un nuevo trabajo, aumenta su apego a su organización. (p. 19)

“Está referido a la toma de conciencia de los costos físicos, psicológicos y financieros que ocasionarían el abandonar la organización, así como a las dificultades para encontrar otro empleo (inversiones acumuladas), si decidiera renunciar” (Meyer et al., 1993, p.s/f).

“Cuando el trabajador ha invertido su tiempo, esfuerzo y hasta dinero en una empresa, el renunciar significaría perderlo todo; esto sumado a que siente que tiene pocas oportunidades de conseguir otro puesto de trabajo, aumenta su vínculo con la organización. Los costos de tiempo se refieren a la antigüedad o status del trabajador en la organización y que espera sean reconocidos. (Meyer y Allen, 1991, p.s/f)

Meyer y Allen (1991, citados por Rivera, 2010) nos menciona que el colaborador examina sus ingresos que gana estando en la empresa y cuáles serían los ingresos que percibirá si deja de trabajar en la

empresa, teniendo en cuenta todo el esfuerzo que ha invertido durante el tiempo que ha estado laborando.

Gómez et al. (2013) señaló que: “El reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización” (p. 5).

Arias (2011) indicó sobre el compromiso de continuación: “Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización”. (p.12).

b) Dimensión 2: Compromiso normativo.

Para Meyer y Allen (1991), es: “Sentimiento de obligación de los empleados con la organización”. (p. 60) En este caso, permanecerán ahí porque sienten que es una cuestión de derecho y de moral. Según Ramos (2005), este tipo de compromiso se traduce en una obligación por permanecer en la empresa. Este compromiso propuesto por Wiener (1982), sostiene que son la totalidad de presiones normativas que el individuo interioriza para actuar acorde con los objetivos de la institución (p. 56).

Navarro et al. (2007) sostuvo que el compromiso normativo se asume:

Como un deber, en el que existe la creencia de la lealtad, como forma de pago por algunos beneficios de parte de la institución, estableciéndose una relación de reciprocidad. Se sienten en deuda con su institución y eso hace (Loli, 2005) que tengan un fuerte deseo de permanecer en ella (p. 53). Los trabajadores con este compromiso se quedarán en su institución por una obligación moral, porque se sienten en deuda con ella.

Los trabajadores que tienen un compromiso normativo sienten la obligación de continuar en su trabajo porque creen que así deben

hacerlo, es resultado de experiencias que refuerzan la conveniencia de permanecer en la organización ya que reciben beneficios (como los pagos de estudios o capacitaciones), lo que crea un sentido de reciprocidad obligatoria, el trabajador tiene la obligación de devolver todo lo que se le ha otorgado (Meyer et al. 1993, p.s/f).

Los sentimientos de deber y obligación priman en un empleado con este tipo de compromiso, los autores sostuvieron que generalmente, estos sentimientos hacen que tengan motivación para comportarse adecuadamente y además para hacer lo correcto para su organización. Por eso, una persona con este tipo de compromiso se espera que tenga mejor rendimiento en su trabajo y no falte. Los sentimientos de obligación no generarán necesariamente la motivación y la participación relacionadas con el vínculo afectivo (Meyer y Allen, 1991, p.s/f).

Gómez (2013) señala que: “Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones, se crea un sentido de reciprocidad con la organización”. (p.6). En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Arias, (2011) añadió que:

El compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. (p.13).

Meyer y Allen (1990, citado por Tarrillo 2016) Explica que este tipo de compromiso está relacionado a aspectos morales, por los cuales un colaborador permanece en su trabajo. En el compromiso

normativo los trabajadores encuentran y se sienten leales hacia su organización, lo cual esto marcaría un sentimiento moral por parte del trabajador para poder continuar laborando.

“Este compromiso surge con un sentimiento de seguir en la organización, ya sea porque sienten que están en deuda con la organización por haberle permitido y dado la oportunidad de laborar en ella” (Arias, 2001, p. 35).

c) Dimensión 3: Compromiso afectivo.

Para Meyer y Allen (1987) es “la unión afectiva del empleado para identificarse e involucrarse con la organización” (p. 11).

“La dimensión afectiva consiste en disfrutar el pertenecer a una institución” (Arias, 2003, p.s/f). “También es el desarrollo de sentimientos” (Loli, 2005, p.s/f). “Que hace que el trabajador se sienta más autónomo, y tenga mayor significación y responsabilidad por su trabajo” (Barraza y Acosta, 2008, p. 26).

El compromiso afectivo es una actitud que muestra el vínculo emocional entre la persona y su institución, implicando esto que se sientan identificados y muy comprometidos con los valores y objetivos organizacionales, lo que refuerza el deseo de permanecer en la organización (Buchanan 1973; Porter, Steer, Mowday y Boulian, 1974; citados en Ramos, 2005).

Según Navarro, Santillan y Bustamante (2007), son lazos emocionales que los trabajadores crean con su empresa, es el vínculo emocional que tienen debido a que logran satisfacer sus necesidades físicas y psicológicas, así como de sus expectativas. Las personas con compromiso afectivo disfrutan de pertenecer a su institución, se sienten plenamente identificados (p. 52).

Este tipo de compromiso se refiere al lazo emocional de los trabajadores con su organización, los que muestran su apego al sentir que satisface sus necesidades y su expectativa de continuar en ella (Meyer, Allen y Smith, 1993, p.s/f).

Meyer et al. (1993), sostienen que aquellos que tienen un compromiso afectivo fuerte están en la organización porque se sienten orgullosos de ser parte de ella y por lo tanto porque así lo quieren; son personas cuyas expectativas van de la mano con las experiencias que viven dentro de la organización. Esto se traduce también en que el trabajador se identifica tanto con la empresa, que se siente preocupado cuando la misma tiene problemas.

Gómez, Reyes, Ávalos y Gonzáles (2013). “Se refiere a la relación emocional que las personas forjan con la organización, ya que refleja el apego emocional y sentimental al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización”. (p. 4).

Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Al respecto, Arias, (2011) agregó que:

El compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. (p.11).

Meyer y Allen (1996, citado por García 2015) define al compromiso afectivo como los lazos emocionales que unen al individuo con la organización. El compromiso afectivo puede estar ligado con la motivación intrínseca, ya que el trabajador ejecuta sus actividades sin recibir algún incentivo externo, simplemente realizan sus tareas sintiendo el placer y éxitos de realizarla por un deseo personal.

Según Chiavenato (2004) señala que el elemento emocional produce estabilidad en el individuo y reanimar la confianza colaborador y empleador. Se puede referir que para que se constituyan la seguridad es imprescindible un lazo emocional y de

identidad con la empresa. Robbins (2004), nos da un mayor alcance, explicando que la confianza por afinidad, es una conexión de tipo emocional y bastante fuerte en los colaboradores, la cual se crea con tiempo. Para esto, Robbins nos menciona 5 dimensiones primordiales para la creación de dicha confianza.

Integridad, expresa, el ser honesto y veraz.

Competencia

Congruencia, es la capacidad del individuo para tomar adecuadas decisiones y de tal forma ser objetivo

Lealtad

Franqueza

3.3. Marco Conceptual

a) Apego emocional.

Bowlby (1986, 1998), psiquiatra y psicoanalista, trabajó durante años en clínica infantil y planteó la teoría del apego, la que concibió como una tendencia de los seres humanos a establecer vínculos afectivos sólidos con personas determinadas a través de la vida.

b) Ascenso.

Es una oportunidad de mejorar la situación laboral y económica muy valorada en cualquier empleo. El desarrollo de las capacidades y aptitudes profesionales conlleva una mayor confianza en el empleado dotándole de un puesto de mayor responsabilidad con nuevos retos y expectativas. La posibilidad de no quedarse estancado en un mismo puesto, desempeñando las mismas funciones supone una motivación para el trabajador. (Universia, 2009)

c) Calidad de vida.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) la calidad de vida es:

La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno. (p. 3)

La calidad de vida está relacionada con la salud física, mental, psicológica y social que posee una persona, e influye en sus actitudes y valores. Los profesionales constantemente buscan mejorar la calidad de vida lo que, a la par del estudio y la preparación académica, les permite alcanzar metas superiores. La calidad de vida laboral puede ser medida a partir de la utilización de métodos objetivos o subjetivos.

d) Capacitación.

Según Certo (2001) define la capacitación como:

El proceso del desarrollo de la cualidad del recurso humano, que los prepara para ser más productivo y contribuir de manera óptima a lograr el objetivo de la organización. Tiene como propósito, la influencia en el comportamiento de los trabajadores para el incremento de la productividad laboral. (p.s/f)

e) Compromiso afectivo.

Para Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003), es el tipo de compromiso que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización, por lo que: “Es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma” (p.23). Grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización.

f) Costo necesidad.

Para Hernández (2011), Un costo social y económico es lo que puede obtener en perjuicio una organización sino previene las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo, hoy en día las leyes se han regulado, sancionando a las empresas que no cumplan con estas disposiciones.

g) Diseño de puesto.

“El diseño de puestos constituye el medio que usa la empresa para asignar y utilizar sus recursos humanos con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales a partir de ciertas estrategias” (Justo, 2017, p.56).

h) Evaluación de desempeño.

Según Chiavenato (2009) considera la evaluación del desempeño del talento humano como una:

Valoración sistemática de la actuación de cada persona, en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización (p. 82).

i) Higiene laboral.

Según Hernández (2011) La higiene laboral:

Es el considerar al hombre y su ambiente laboral el cual permite tomar acción de acuerdo a las normas que especifican los procedimientos para velar por la integridad física y mental de los trabajadores. Cada empresa posee un diagnóstico y prevención de los males ocupacionales que le permiten prevenir y tratar una adecuada higiene laboral. (p.103)

j) Incentivos.

Chiavenato (2009) Los Incentivos Salariales: “Es el segundo componente de la remuneración total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se pagan de diversas formas, por medio de bonos y participación en los resultados, como recompensas por los resultados.” (p. 284).

k) Orientación.

“Esta dimensión hace énfasis en la importancia que tiene la conformación de grupos de trabajo, la calidad de relaciones interpersonales proyectadas en un ambiente de colaboración amistoso que permita condiciones de trabajo para alcanzar los objetivos” (Méndez, 2006, p.38).

l) Obligación.

Meyer y Allen (1991), señalan sobre la obligación que se encuentra en la creencia de la lealtad a la organización quizá por la recepción de beneficios que deriva en el sentido del deber de proporcionar reciprocidad: “Es el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto (...) este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar” (p. 31), sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho con su trabajo.

m) Prestaciones y servicios.

Según Chiavenato (2009) Las prestaciones:

Son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general constituyen un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal. Las prestaciones y los servicios sociales incluyen toda una variedad de facilidades y beneficios que ofrece la organización, como asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, pago por antigüedad en la compañía, planes de pensión, jubilación, etc. (p.345)

n) Reclutamiento.

Según Chiavenato (2009) indicó que el reclutamiento puede tener por objetivo: “Buscar a candidatos para ocupar los puestos vacantes y mantener el statu quo” (p.120). Pero para lograrlo es importante atraer de manera oportuna a los candidatos como explica. Según Mondy (2010) también es: “El aprovechamiento de las fuentes productivas de solicitantes y el uso de métodos convenientes de reclutamiento son factores esenciales para maximizar la eficiencia y la efectividad del reclutamiento” (p.132).

o) Relaciones de los empleados.

Las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en la organización. Las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de organización, las cuales determinan que los individuos. Dependen cada vez más de las actividades en grupo. (Chiavenato, 1999, p.s/f)

p) Remuneración.

Chiavenato (2009) “La remuneración es el paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo la cual incluye tres componentes principales: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones” (p.283).

q) Responsabilidad moral.

Psicología y empresa (2010) lo definió como: “El compromiso que tiene con sus obligaciones, el grado de aceptación y cumplimiento con sus tareas, actuando en todo momento a favor de la empresa y cuidando los bienes, enseres, dinero a su cargo y controla al personal a su cargo” (p.s/f).

r) Seguridad.

Las empresas trabajan conjuntamente para ofrecer seguridad al empleado es por esto que acceden a certificaciones que garantizan que los procesos y procedimientos cumplan con las normativas nacionales e internacionales. (Fernández, 2009) afirma que:

Mantener la seguridad en el trabajo se realiza mediante la prevención logrando que todo el personal se instruya y practique las medidas de seguridad implementadas en la organización, las acciones que realiza la organización tienen por objetivo la de prevenir accidentes y lograr un ambiente de trabajo seguro. (p.47)

s) Selección de personal.

Para Chiavenato (2009) La selección del personal tiene una:

Especie de filtro que no solo asegura el ingreso a la empresa solo algunas personas, las que cumplen ciertas características deseados por la empresa. Por otra parte, lo que busca la empresa en su elección, es llenar sus expectativas dentro de muchos candidatos o quienes lo conformen para los puestos o para las competencias que necesite. En efecto, es necesario que en el proceso de selección se mantenga y aumente la eficiencia y desarrollo de un buen desempeño, así como la eficacia de la empresa. (p. 137).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

La investigación se basó en el enfoque cuantitativo, según Hernández, et al. (2014) manifiesta que el enfoque cuantitativo se “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teoría” (p.37).

4.1.1. El tipo de investigación.

En el presente trabajo de investigación el tipo de investigación adoptada fue básica porque según Tamayo (2015) define: “La investigación básica, se le llama también investigación teórica, o pura fundamental, el cual no produce soluciones inmediatas, su contribución se establece en mejorar el conocimiento teórico – científico dirigido esencialmente al reconocimiento de leyes y principios” (p. 64).

4.1.2. En nivel de investigación.

Es de carácter correlacional debido a las relaciones mutuas entre las variables de Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional.

Según Hernández, et al. (2014) define “La investigación correlacional Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p.126).

“Investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. Analizarlos” (Hernandez, et al., 2010).

4.1.3. Método de investigación.

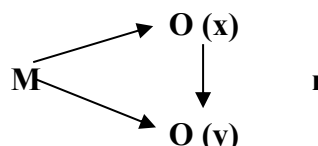
El método que se utilizó fue el hipotético-deductivo, el cual es un método que se inicia con la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdaderas particularidades contenidas explícitamente en una situación general.

El método hipotético deductivo porque: "Es un procedimiento que parte de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos" (Bernal, 2010) En este caso se busca identificar la correlación entre las variables Gestión del talento humano y Compromiso organizacional.

4.2. Diseño de investigación.

El diseño empleado en este trabajo de investigación fue el no experimental, de corte transversal; la investigación fue descriptiva correlacional, porque se describió las variables sujetas de estudio en su situación actual y a la vez se buscó su relación entre ellas y se determinó si esta relación fue directa o inversamente proporcional, la investigación descriptiva para Hernández, Fernández y Baptista (2014) se: "Tiene como función específica la descripción de los fenómenos encontrados. Se sitúa en un nivel del conocimiento científico. Se utilizan métodos descriptivos como la observación, estudios correlacionales, de desarrollo, etc." (p.149). Mientras que la correlacional para Hernández, Fernández y Baptista (2014) tiene como: "Función principal determinar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de la investigación en particular". (p.157).

De manera esquemática este diseño se expresa:



En donde:

M : Muestra

O (x) : Gestión del talento humano

O (y) : Compromiso organizacional

r : Índice de correlación entre las variables

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población.

Díaz (2010) definió:

Es el conjunto de individuos y objetos de los que se desea conocer algo en una investigación además la población puede dividirse en dos tipos finita e infinita

del cual también el mismo autor menciona en este caso tomaremos la finita al cual dice que es cuando está constituido por un numero delimitado o conocido de unidades o elementos. (p. 38)

En este trabajo de investigación la población elegida para el estudio fue conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tamburco año 2019 con un total 103 trabajadores entre nombrados, Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y otras modalidades de vínculo laboral; descrito en la tabla 2.

Tabla 1

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019 según modalidad de vínculo laboral.

TIPO DE PERSONAL	TOTAL CANTIDAD
Personal Nombrado	4
Personal Permanente	8
Personal Contratado	91
TOTALES	103

Nota. Área de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

4.3.2. Muestra.

La muestra fue por conveniencia propia que viene a ser toda la población de 103 servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, por lo que la muestra será de carácter censal.

4.4. Procedimiento de la investigación

Para Valderrama (2015) “señala que luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso es realizar el análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial y, si corresponde, poder aceptar o rechazar las hipótesis en estudio” (p.229).

En este trabajo de investigación se adoptó el método de análisis de datos de tipo cuantitativo inductivo - deductivo, los datos serán sometidos a análisis e interpretación estadística descriptiva e inferencial según los resultados en el software Spss versión 23.00.

El enfoque es cuantitativo, dado que se utilizó los procedimientos del método científico y también se utilizó a la estadística como una herramienta para el procesamiento, análisis de los datos, y presentación de los resultados.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. La técnica.

“La encuesta consiste en recopilar información de los sujetos, proporcionado por ellos mismos, opiniones, actitudes o sugerencias” Hernández, et al. (2014, p. 216).

La técnica utilizada fue la encuesta debido a la modalidad de estudio y el tiempo limitado para su aplicación, y como instrumento se utilizó el cuestionario. Estos cuestionarios contenían ítems a ser respondidos mediante la escala Likert, y fueron contruidos en relación con los procedimientos de la operacionalización de las variables.

4.5.2. El Instrumento.

“El cuestionario es un instrumento que se utiliza para la recopilación de información, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” Hernández, et al. (2014, p. 217).

El instrumento que se adoptó para el presente trabajo de investigación fue el cuestionario de preguntas, donde permitió recopilar sistemáticamente la opinión de los servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco teniendo en consideración una relación de preguntas establecidas previamente. En este instrumento de recolección de datos se registró opiniones de la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

4.5.3. La validez del instrumento.

La validez de constructo según Mejía (2005) “trata de establecer en qué medida la prueba tiene en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica del tema a medirse” (p. 72).

El instrumento fue validado por profesionales expertos en la materia y especialidad de la investigación, dándole coherencia, claridad, pertinencia y relevancia del constructo de la investigación.

Habiéndose validado el instrumento (cuestionario) por los siguientes jueces:

- Mgt. Máximo Soto Pareja

- Mgt. Elio Nolasco Carbajal
- Ing. Lintol Contreras Salas

4.5.4. La confiabilidad del instrumento.

“La confiabilidad de un instrumento de medición produce resultados consistentes y coherentes” Hernández, et al. (2014, p. 277)

Una vez validado por los expertos profesionales se realizó para medir la confiabilidad del instrumento a través de una encuesta piloto y sometido con el estadístico de fiabilidad del alfa de cronbach dando un análisis de la siguiente forma:

Análisis de Confiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach

La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch y Comer, 1988, p.s/f). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231). sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Coeficiente de Fiabilidad general de la Investigación denominada: “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.946	48

Nota: Datos obtenidos según encuesta piloto; calculado con el estadístico Spss versión 25.00, 2019.

Según los resultados obtenidos con el estadístico de SPSS mediante el Alfa de Cronbach nos muestra aproximadamente un valor de **0.896**, con un coeficiente de fiabilidad de **excelente**; lo cual decimos que el instrumento a utilizar para la investigación de la variable denominada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019”, es Fiable, según la teoría antes citada.

4.6. Análisis estadístico

4.6.1. Técnicas estadísticas.

Las técnicas estadísticas que se adoptó para presente tratamiento de datos serán la estadística descriptiva (frecuencia de datos y porcentaje) y la estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

El procesamiento de la información se realizó con el software estadístico SPSS V-23.00, que es un software popular entre los usuarios de Windows, es utilizado para realizar la captura y análisis de datos para crear tablas y figuras con data compleja. El SPSS es conocido por su capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos y es capaz de llevar a cabo análisis de texto entre otros formatos más.

a) Estadístico.

El estadístico que se empleó para la prueba de hipótesis será el Rho-Spearman para muestras bivariadas de tipo ordinal debido a que la investigación es de nivel Descriptivo-Correlacional. Según Hernández, et al (2014) precisa que los “Coeficientes Rho Spearman son medidas de correlación para variables en un

nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.355).

b) Nivel de significancia.

El nivel de significancia estuvo sujeto al margen de error del 5%(0.05) y un intervalo de confianza del 95% para la prueba de hipótesis.

c) La región crítica o regla de decisión.

La región crítica o regla de decisión estuvo sujeto a los resultados de la prueba de hipótesis para aceptar la hipótesis nula o alterna en cada caso a tratar.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1. Análisis de resultados

Tablas de valoración para describir los resultados según baremo estadístico.

Tabla 2.

Niveles para determinar la situación de la gestión del talento humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

Nivel	Gestión del talento humano (Variable 1)	Incorporar personas (Dimen. 1)	Organizar personas (Dimen. 2)	Recompensar personas (Dimen. 3)	Desarrollar personas (Dimen. 4)	Retener personas (Dimen. 5)	Escala de valoración
Deficiente	30 - 54	4 - 7	6 - 10	6 - 10	6 - 10	8 - 13	Nunca (1)
	55 - 78	8 - 10	11 - 15	11 - 15	11 - 15	14 - 20	Pocas veces (2)
Regular	79 - 102	11 - 13	16 - 20	16 - 20	16 - 20	21 - 27	A veces (3)
Eficiente	103 - 126	14 - 16	21 - 25	21 - 25	21 - 25	28 - 34	Muchas veces (4)
	127 - 150	17 - 20	26 - 30	26 - 30	26 - 30	35 - 40	Siempre (5)

Nota: Elaboración según baremo estadístico, 2019.

Tabla 3.

Niveles para determinar la situación del Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

Nivel	Compromiso Organizacional (Variable 2)	Compromiso de Continuidad (Dimensión 1)	Compromiso Normativo (Dimensión 2)	Compromiso Afectivo (Dimensión 3)	Escala de valoración
Bajo	18 - 31	6 - 10	6 - 10	6 - 10	Nunca (1)
	32 - 46	11 - 15	11 - 15	11 - 15	Pocas veces (2)
Medio	47 - 61	16 - 20	16 - 20	16 - 20	A veces (3)
Alto	62 - 76	21 - 25	21 - 25	21 - 25	Muchas veces (4)
	77 - 90	26 - 30	26 - 30	26 - 30	Siempre (5)

Nota: Elaboración según baremo estadístico, 2019.

Descripción de resultados de las variables.

Tabla 4.

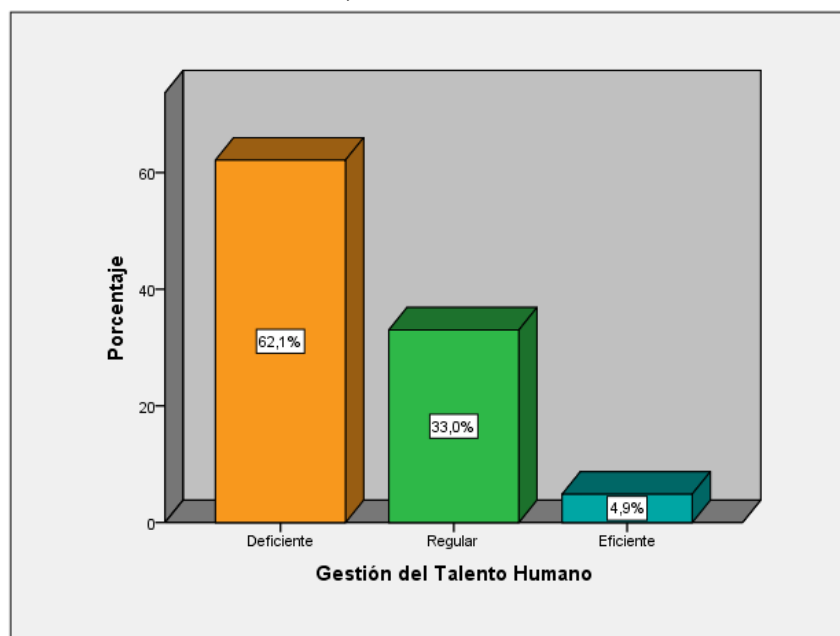
Frecuencia y porcentaje de la Variable gestión del Talento humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	64	62,1	62,1	62,1
	Regular	34	33,0	33,0	95,1
	Eficiente	5	4,9	4,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 4.

Porcentaje de la Variable gestión del Talento humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 4 y figura 4, según el instrumento (cuestionario) aplicado a 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019; con el mayor indicador del 62.1%(64) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel deficiente de gestión del talento humano, mientras el 33.0%(34) señalaron que el nivel fue regular y solo un 4.9%(5) expresaron que la gestión del talento humano fue eficiente en la mencionada entidad edil. Lo que se concluye que generalmente hubo una deficiente Gestión del Talento Humano en la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

Tabla 5.

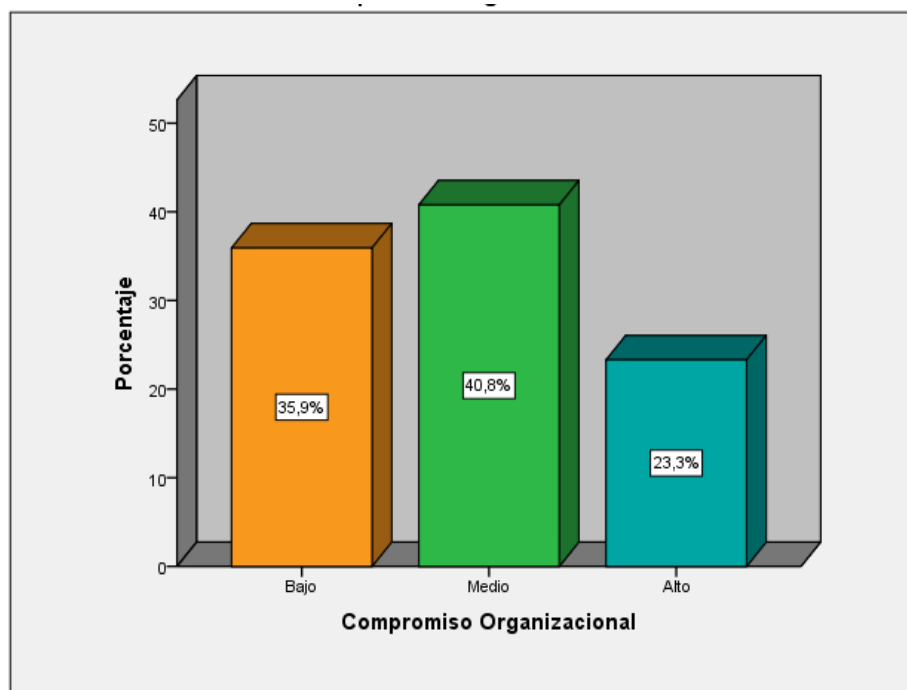
Frecuencia y porcentaje de la Variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	37	35,9	35,9	35,9
	Medio	42	40,8	40,8	76,7
	Alto	24	23,3	23,3	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 5.

Porcentaje de la Variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 5 y figura 5, según el instrumento (cuestionario) aplicado a 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019; el 35.9%(37) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019 manifestaron que hubo un nivel bajo compromiso organizacional, mientras con el mayor indicador del 40.8%(42) afirmaron que el nivel fue medio y el 23.3%(24) indicaron que el compromiso organizacional fue alto en la mencionada entidad. Lo que se concluye que generalmente hubo un nivel medio de Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

Descripción de resultados de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano.

Tabla 6.

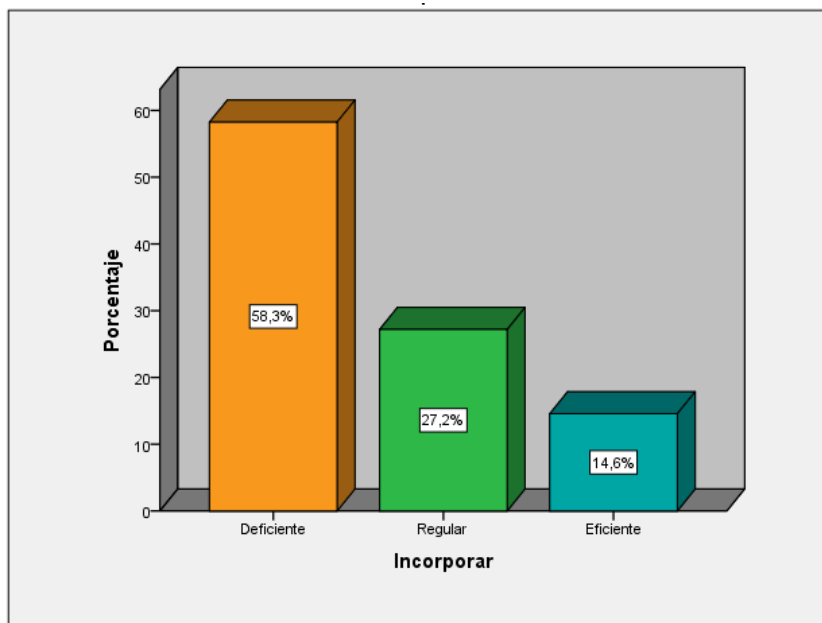
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Incorporar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	60	58,3	58,3	58,3
	Regular	28	27,2	27,2	85,4
	Eficiente	15	14,6	14,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 6.

Porcentaje de la dimensión Incorporar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 6 y figura 6, según el instrumento (cuestionario) aplicado a 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019; con el mayor indicador del 58.3%(60) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel deficiente en incorporar la gestión del talento humano, mientras el 27.2%(28) señalaron que el nivel fue regular y solo un 14.6%(15) expresaron que fue eficiente el incorporar la gestión del talento humano en la mencionada entidad edil.

Tabla 7.

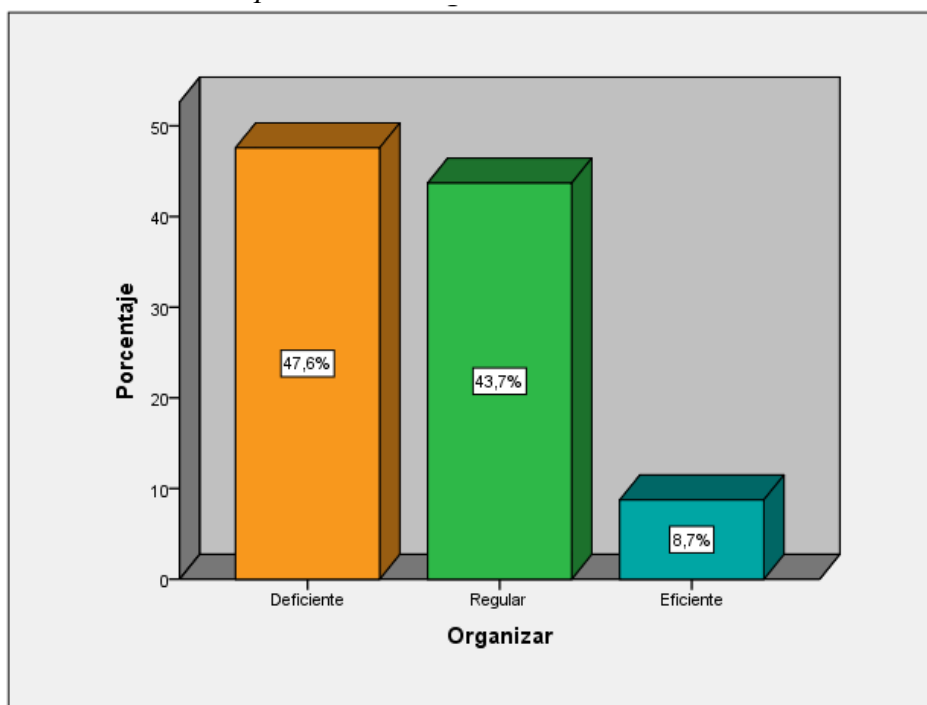
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Organizar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	49	47,6	47,6	47,6
	Regular	45	43,7	43,7	91,3
	Eficiente	9	8,7	8,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 7.

Porcentaje de la dimensión Organizar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 7 y figura 7, según el instrumento (cuestionario) aplicado a 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019; con el mayor indicador del 47.6%(49) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel deficiente en organizar la gestión del talento humano, mientras con un importante 43.7%(45) señalaron que el nivel fue regular y solo un 8.7%(9) expresaron que fue eficiente el organizar la gestión del talento humano en la mencionada entidad edil.

Tabla 8.

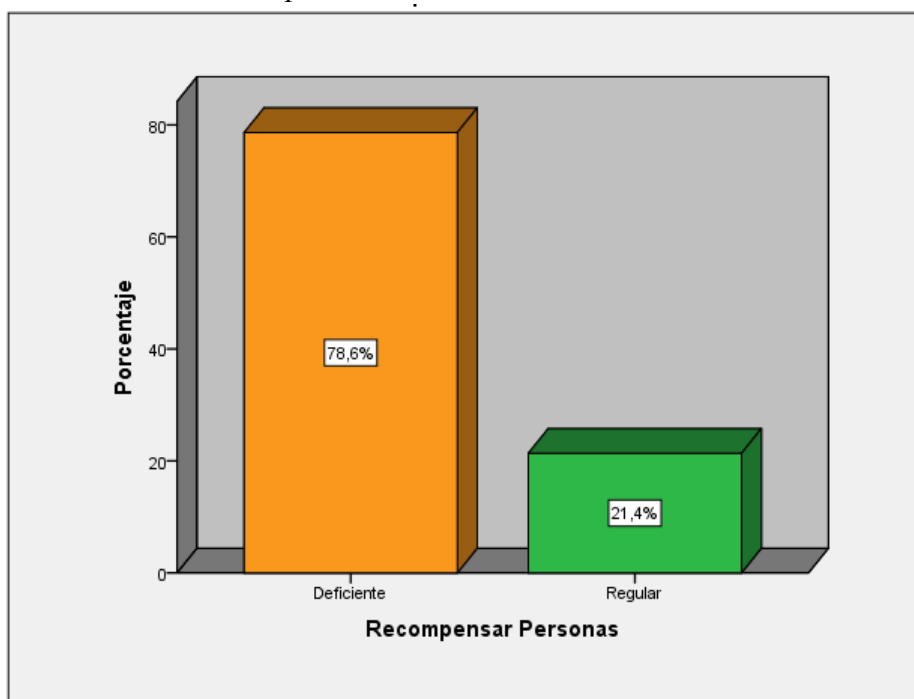
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Recompensar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	81	78,6	78,6	78,6
	Regular	22	21,4	21,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 8.

Porcentaje de la dimensión Recompensar de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 8 y figura 8, según el instrumento (cuestionario) aplicado a 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019; con el mayor indicador del 78.6%(81) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel deficiente en recompensar personas en la gestión del talento humano y el 21.4%(22) expresaron que fue regular el recompensar personas en la gestión del talento humano en la mencionada entidad edil.

Tabla 9.

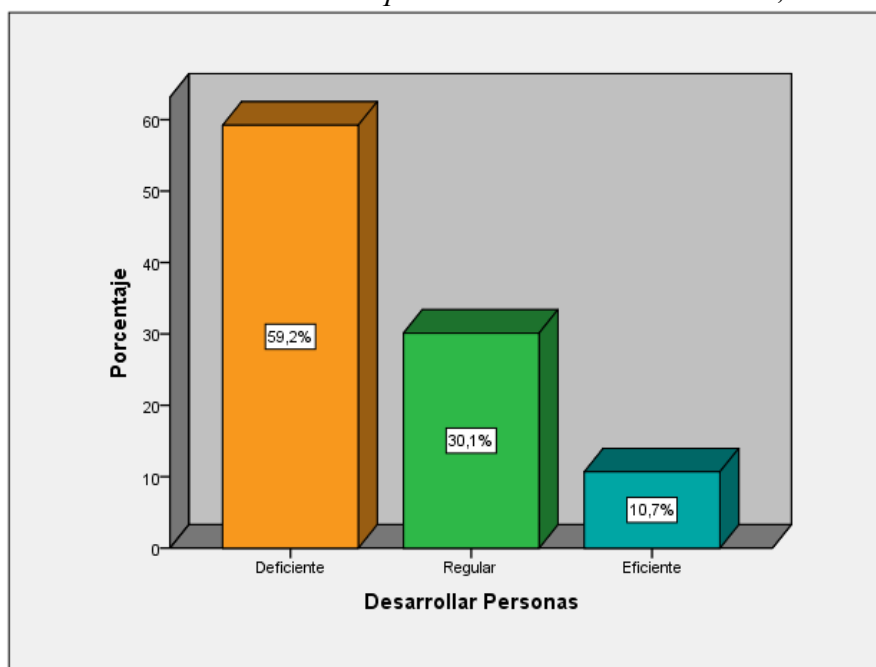
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Desarrollar Personas de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	61	59,2	59,2	59,2
	Regular	31	30,1	30,1	89,3
	Eficiente	11	10,7	10,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 9.

Porcentaje de la dimensión Desarrollar Personas de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 9 y figura 9, según el instrumento (cuestionario) aplicado a 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019; con el mayor indicador del 59.2%(61) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel deficiente en desarrollar personas en la gestión del talento humano, mientras el 30.1%(31) señalaron que fue regular y solo el 10.7%(11) expresaron que fue eficiente el desarrollar personas en la gestión del talento humano en la mencionada entidad edil.

Tabla 10.

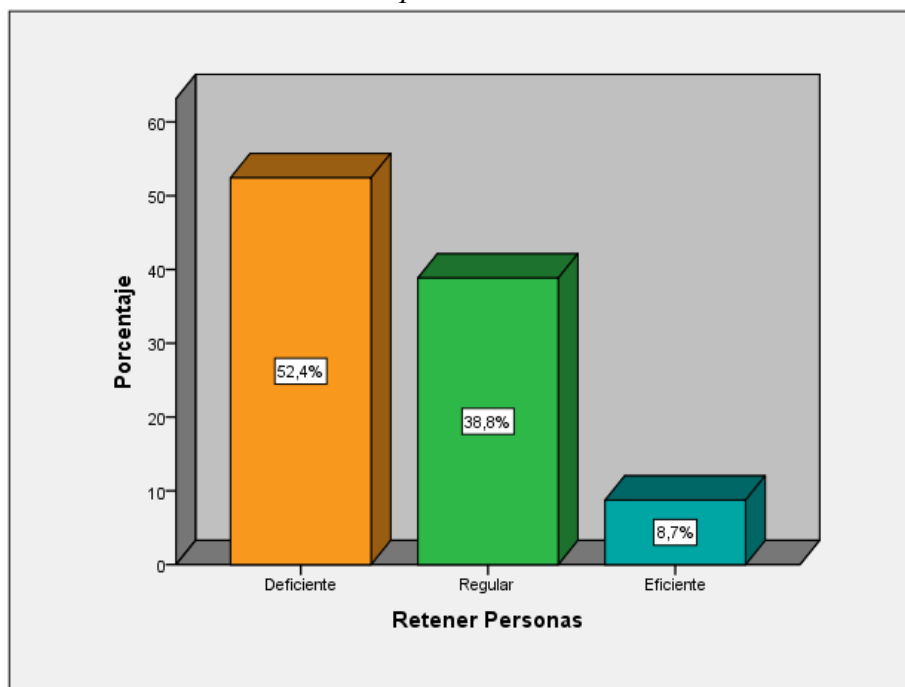
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Retener Personas de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	54	52,4	52,4	52,4
	Regular	40	38,8	38,8	91,3
	Eficiente	9	8,7	8,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 10.

Porcentaje de la dimensión Retener Personas de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 10 y figura 10, según el instrumento (cuestionario) aplicado a 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019; con el mayor indicador del 59.2%(61) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel deficiente en retener personas en la gestión del talento humano, mientras el 38.8%(40) señalaron que fue regular y solo el 8.7%(9) expresaron que fue eficiente el retener personas en la gestión del talento humano en la mencionada entidad edil.

Descripción de resultados de las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional.

Tabla 11.

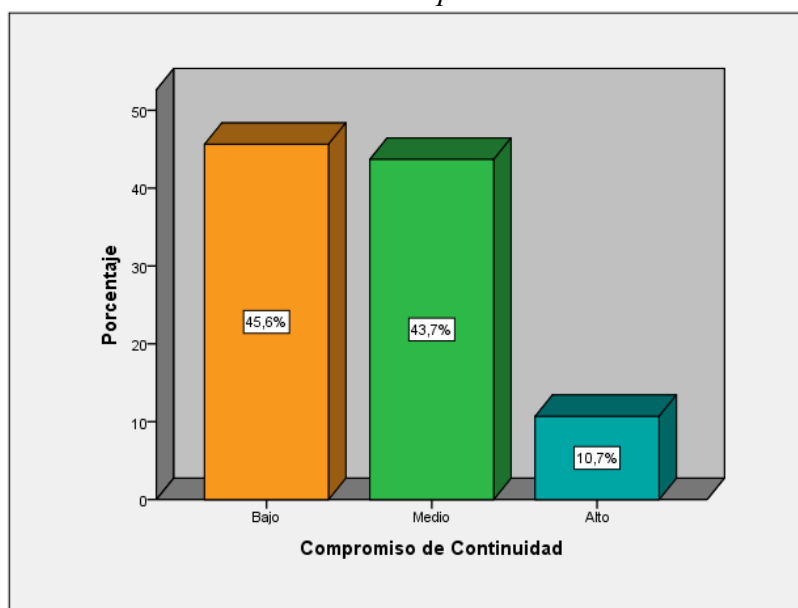
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso de continuidad de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	47	45,6	45,6	45,6
	Medio	45	43,7	43,7	89,3
	Alto	11	10,7	10,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 11.

Porcentaje de la dimensión Compromiso de continuidad de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 11 y figura 11, según el instrumento (cuestionario) aplicado a 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019; con el mayor indicador del 45.6%(47) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel bajo de compromiso de continuidad, mientras el 43.7%(45) afirmaron que el nivel fue medio y tan solo con el 10.7%(11) indicaron que el compromiso de continuidad fue alto en la mencionada entidad.

Tabla 12.

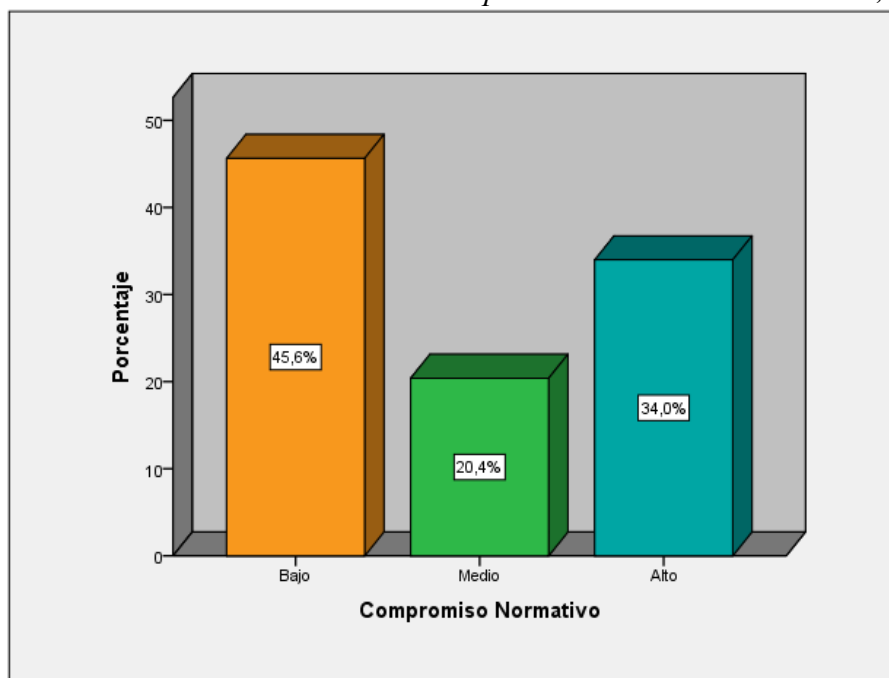
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso normativo de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	47	45,6	45,6	45,6
Medio	21	20,4	20,4	66,0
Alto	35	34,0	34,0	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 12.

Porcentaje de la dimensión Compromiso normativo de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 12 y figura 12, según el instrumento (cuestionario) aplicado a 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019; con el mayor indicador del 45.6%(47) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel bajo de compromiso normativo, mientras el 20.4%(21) afirmaron que el nivel fue medio y el 34.0%(35) indicaron que el compromiso normativo fue alto en la mencionada entidad.

Tabla 13.

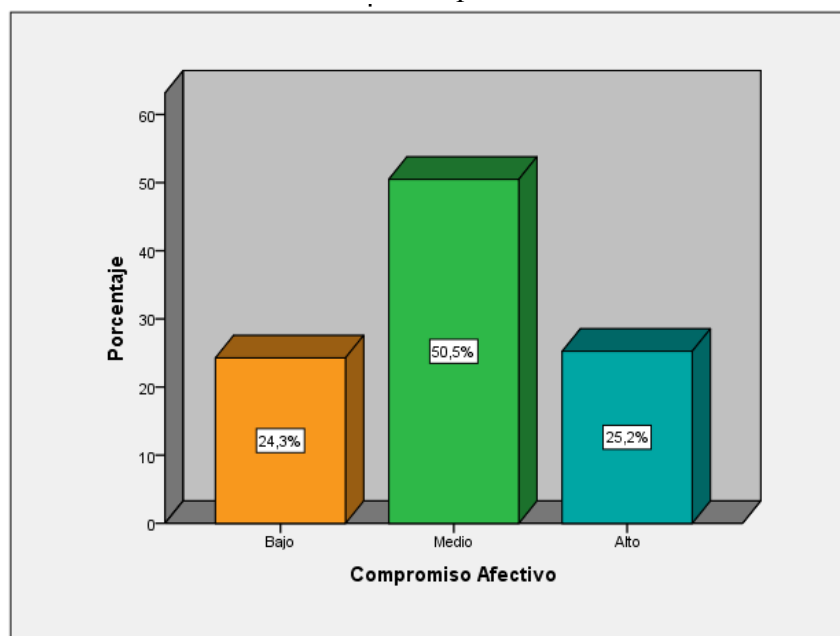
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso normativo de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	24,3	24,3	24,3
	Medio	52	50,5	50,5	74,8
	Alto	26	25,2	25,2	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 13.

Porcentaje de la dimensión Compromiso normativo de la variable Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 13 y figura 13, según el instrumento (cuestionario) aplicado a 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019; el 24.3%(25) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel bajo de compromiso afectivo, mientras con el mayor indicador del 50.5%(52) afirmaron que el nivel fue medio y el 25.2%(26) indicaron que el compromiso afectivo fue alto en la mencionada entidad.

Tablas y figuras de contingencia - correlacional.

Tabla 14.

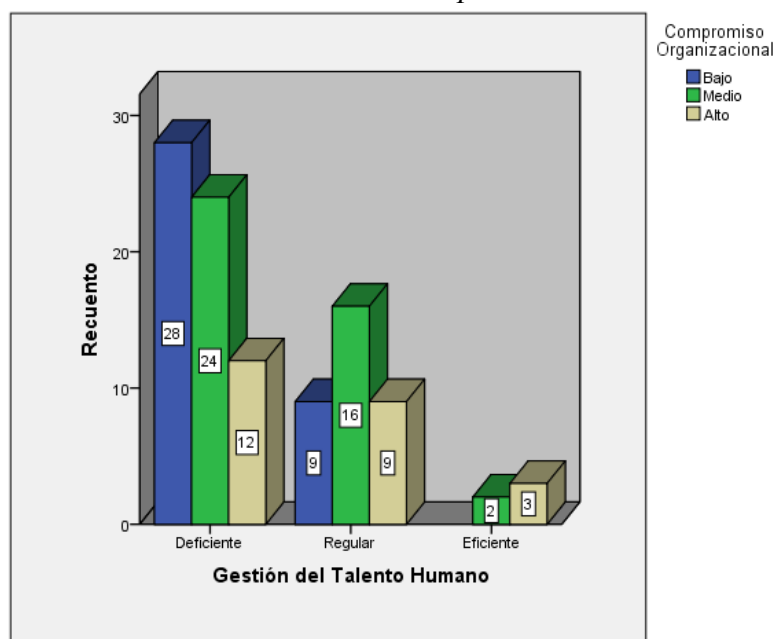
*Frecuencia y porcentaje de la Tabla cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.*

			Compromiso Organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del Talento Humano	Deficiente	Recuento	28	24	12	64
		% del total	27,2%	23,3%	11,7%	62,1%
	Regular	Recuento	9	16	9	34
		% del total	8,7%	15,5%	8,7%	33,0%
	Eficiente	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0,0%	1,9%	2,9%	4,9%
Total	Recuento	37	42	24	103	
	% del total	35,9%	40,8%	23,3%	100,0%	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 14.

*Frecuencia de la figura cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso Organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019*



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 14 y figura 14, mayormente entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel deficiente y bajo respectivamente con un indicador del 27.2%(28) según la percepción de los servidores de la mencionada entidad.

Tabla 15.

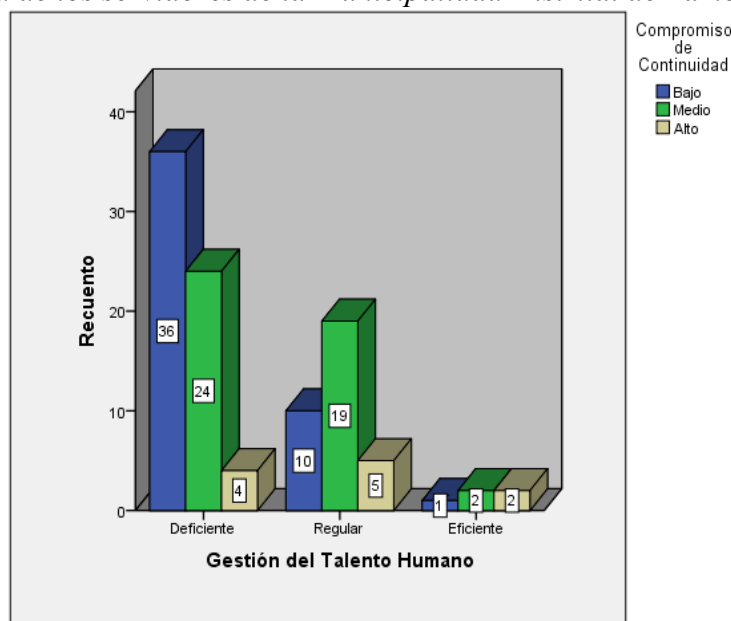
*Frecuencia y porcentaje de la Tabla cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso de Continuidad de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.*

			Compromiso de Continuidad			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del Talento Humano	Deficiente	Recuento	36	24	4	64
		% del total	35,0%	23,3%	3,9%	62,1%
	Regular	Recuento	10	19	5	34
		% del total	9,7%	18,4%	4,9%	33,0%
	Eficiente	Recuento	1	2	2	5
		% del total	1,0%	1,9%	1,9%	4,9%
Total	Recuento	47	45	11	103	
	% del total	45,6%	43,7%	10,7%	100,0%	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 15.

*Frecuencia de la figura cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso de Continuidad de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.*



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 15 y figura 15, mayormente entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel deficiente y bajo respectivamente con un indicador del 35.0%(36) según la percepción de los servidores de la mencionada entidad.

Tabla 16.

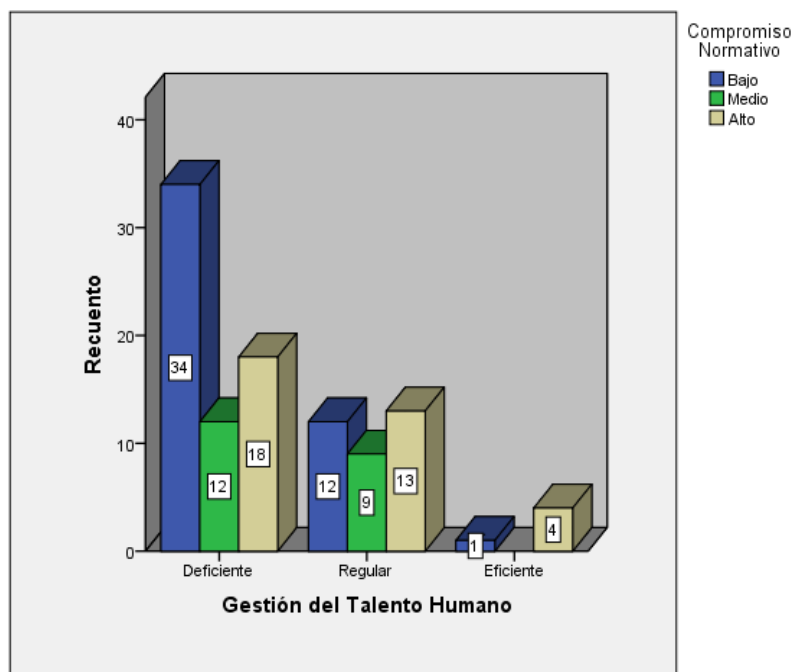
*Frecuencia y porcentaje de la Tabla cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso normativo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.*

			Compromiso Normativo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del Talento Humano	Deficiente	Recuento	34	12	18	64
		% del total	33,0%	11,7%	17,5%	62,1%
	Regular	Recuento	12	9	13	34
		% del total	11,7%	8,7%	12,6%	33,0%
	Eficiente	Recuento	1	0	4	5
		% del total	1,0%	0,0%	3,9%	4,9%
Total		Recuento	47	21	35	103
		% del total	45,6%	20,4%	34,0%	100,0%

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 16.

*Frecuencia de la figura cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso normativo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.*



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 16 y figura 16, mayormente entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel deficiente y bajo respectivamente con un indicador del 33.0%(34) según la percepción de los servidores de la mencionada entidad.

Tabla 17.

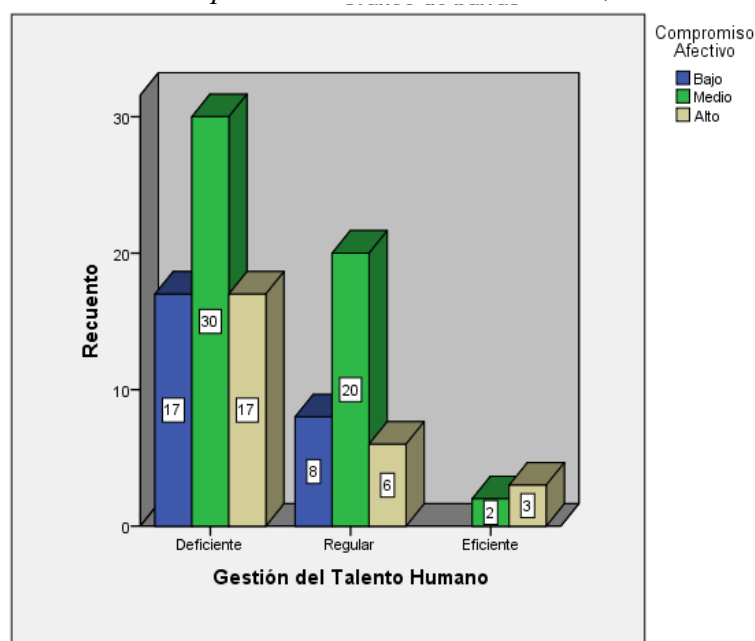
*Frecuencia y porcentaje de la Tabla cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso afectivo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.*

			Compromiso Afectivo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del Talento Humano	Deficiente	Recuento	17	30	17	64
		% del total	16,5%	29,1%	16,5%	62,1%
	Regular	Recuento	8	20	6	34
		% del total	7,8%	19,4%	5,8%	33,0%
	Eficiente	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0,0%	1,9%	2,9%	4,9%
Total	Recuento	25	52	26	103	
	% del total	24,3%	50,5%	25,2%	100,0%	

Nota. Procesamiento estadístico de base de datos con SPSS versión 23.00.

Figura 17.

*Frecuencia de la figura cruzada Gestión del Talento Humano*Compromiso afectivo de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019.*



Nota. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

Interpretación y análisis.

Como se aprecia en la tabla 17 y figura 17, mayormente entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel deficiente y medio respectivamente con un indicador del 29.1%(30) según la percepción de los servidores de la mencionada entidad.

5.2. Contrastación de hipótesis.

5.2.1. Hipótesis general

a) Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) H_0 : No existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

(Hipótesis Alterna) H_1 : Existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

b) Tabla estadística

Tabla 18.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

		Gestión del Talento Humano	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,567**
		N	103
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	0,567**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	103

Nota: Procesado con estadístico Spss versión 23.00 – Elaboración propia, 2019.

c) Nivel de significancia

De la tabla 18 se observa que el nivel de **Sig. (bilateral) = 0,000** mostrándonos que es menor a 0.05 (5%) permitiéndonos señalar que es significativa la relación entre las variables en contraste.

d) Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. Además de acuerdo al baremo del **coeficiente de correlación de Rho-Spearman nos muestra que es igual a 0,567** lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva moderada entre las variables en contraste.

5.2.2. Hipótesis específica 1

a) Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) H_0 : No existe un nivel de relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso de continuidad de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

(Hipótesis Alterna) H_1 : Existe un nivel de relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso de continuidad de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

b) Tabla estadística

Tabla 19.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

			Gestión del Talento Humano	Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	0,674**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	103	103
	Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación	0,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	103	103

Nota: Procesado con estadístico Spss versión 23.00 – Elaboración propia, 2019.

c) Nivel de significancia

De la tabla 19 se observa que el nivel de **Sig. (bilateral) = 0,000** mostrándonos que es menor a 0.05 (5%) permitiéndonos señalar que es significativa la relación entre las variables en contraste.

d) Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. Además de acuerdo al baremo del **coeficiente de correlación de Rho-Spearman nos muestra que es igual a 0,674** lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva alta entre las variables en contraste.

5.2.3. Hipótesis específica 2

a) Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) H_0 : No existe un nivel de relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso normativo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

(Hipótesis Alterna) H_1 : Existe un nivel de relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso normativo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

b) Tabla estadística

Tabla 20.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

			Gestión del Talento Humano	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	0,559**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	103	103
	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	0,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	103	103

Nota: Procesado con estadístico Spss versión 23.00 – Elaboración propia, 2019.

c) Nivel de significancia

De la tabla 20 se observa que el nivel de **Sig. (bilateral) = 0,000** mostrándonos que es menor a 0.05 (5%) permitiéndonos señalar que es significativa la relación entre las variables en contraste.

d) Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. Además de acuerdo al baremo del **coeficiente de correlación de Rho-Spearman nos muestra que es igual a 0,559** lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva alta entre las variables en contraste.

5.2.4. Hipótesis específica 3

a) Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) H_0 : No existe un nivel de relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso afectivo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

(Hipótesis Alterna) H_1 : Existe un nivel de relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso afectivo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

b) Tabla estadística

Tabla 21.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.

		Gestión del Talento Humano		Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	0,624**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	103	103
	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	0,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	103	103

Nota: Procesado con estadístico Spss versión 23.00 – Elaboración propia, 2019.

c) Nivel de significancia

De la tabla 21 se observa que el nivel de **Sig. (bilateral) = 0,000** mostrándonos que es menor a 0.05 (5%) permitiéndonos señalar que es significativa la relación entre las variables en contraste.

d) Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. Además de acuerdo al baremo del **coeficiente de correlación de Rho-Spearman nos muestra que es igual a 0,624** lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva alta entre las variables en contraste.

5.3. Discusión de resultados.

Según las pesquisas halladas en la presente investigación podemos indicar según lo planteado como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019?; como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019; y el planteamiento de hipótesis general fue si existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019; manteniendo la respectiva linealidad de todo lo planteado en esta investigación se pudo afirmar con los resultados correlacionales y descriptivos para luego discutir los resultados;

En la hipótesis general se obtuvo que con un nivel confianza del 95% y nivel de significancia de 5%(0.05) que existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. Además de acuerdo al baremo del **coeficiente de correlación de Rho-Spearman nos muestra que es igual a 0,567** lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva moderada entre las variables en contraste.

Y como resultados descriptivos se tuvo según el instrumento (cuestionario) aplicado a 103 servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019; con el mayor indicador del 62.1%(64) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco expresaron que hubo un nivel deficiente de gestión del talento humano, mientras el 33.0%(34) señalaron que el nivel fue regular y solo un 4.9%(5) expresaron que la gestión del talento humano fue eficiente.

Esto se contrasta con la base teórica definido por Chiavenato (2011) que manifiesta que ello, implica coordinación entre el personal y recursos materiales, con la finalidad de cumplir con los objetivos. En este aspecto, la tarea que se tiene es la integración adecuada y coordinada de manera óptima los recursos institucionales, mismos que resultan cooperativos o en peor de los casos conflictivos. Por tanto, esta integración y coordinación con las personas, materiales, dinero, espacio/tiempo, dirigidos hacia los objetivos previstos se hacen eficientes en su aplicación.

También Alles (2014) sostiene que las personas tienen talentos tan diversos que les permiten desarrollar sus competencias; en este sentido, las capacidades, talentos y competencias comprenden un halo de misterio. Algunas personas: “nacen con talento y con una gama de competencias”; otras “adquieren tales capacidades en el devenir de la vida de tal manera que es determinante”. En el periodo 2019 en la Municipalidad Distrital de Tamburco según esta investigación nos anuncia que existe mayormente una deficiente gestión del talento humano, esto trae como reflexión a la institución que las autoridades en la actual gestión tengan que fortalecer este importante aspecto de la gestión talento humano para mejorar actual gestión interna.

Y de la otra variable Compromiso Organizacional se obtuvo que el 35.9%(37) de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019 manifestaron que hubo un nivel bajo compromiso organizacional, mientras con el mayor indicador del 40.8%(42) afirmaron que el nivel fue medio y el 23.3%(24) indicaron que el compromiso organizacional fue alto

Según estos resultados encontrados podemos señalar lo sostenido por la base teórica sostenida por Gómez (2017) que indica que un trabajador que se compromete con su institución, es un trabajador que se ha relacionado emocionalmente con su organización y este que contribuye personalmente para el éxito de la compañía. Y de tal manera dentro de las ventajas que la empresa puede rescatar al tener un trabajador comprometido es la disminución de absentismo, formación de buenos equipos, clientes más leales, mejora los beneficios económicos de la organización y también ayuda a la retención de talento este último es sumamente importante ya que una persona comprometida es una persona productiva y de valor para la organización.

A pesar que existe un nivel medio de compromiso organizacional de los servidores en la entidad edil en mención nos da evidencia que todavía existe serias brechas en cuanto a este aspecto que la institución debe mejorar.

Y según los antecedentes si comparamos con hallado en el ámbito internacional de investigaciones como lo hallado por Espín (2016) Visto la tesis de investigación doctoral "Modelo de Gestión del Talento Humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la universidad nacional de Chimborazo". Universidad de Habana – Cuba que concluye que la administración del talento humano conlleva

a un proceso estratégico, pretendiendo llevar a cabo la mejor organización, selección, capacitación y así mismo la satisfacción de los trabajadores, estimulando el progreso de las competencias para un alto desenvolvimiento de los docentes y directivos de la universidad; El diagnóstico del talento humano realizado en la Universidad Nacional de Chimborazo evidenció la existencia de problemas en todas las funciones analizadas, entre las que destacan desactualización de los perfiles, cargas de trabajo no equitativas, incorrecta planificación de los docentes, selección inadecuada de docentes, indicadores pobres de evaluación del desempeño y recompensas inadecuadas; El modelo propuesto para el alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo posee enfoque sistémico, proactivo y de contingencia;

Ademas si hacemos otra referencia de otro autor como Morejón (2016), tesis para optar el título profesional de Ingeniero en Gestión Turística y Hotelera, con la denominación de tesis “Modelo de gestión del talento humano, para mejorar el clima laboral del hotel & Spa Casa Real” Universidad Nacional de Chimborazo facultad de ingeniería carrera de ingeniería en gestión turística y hotelera Riobamba – Ecuador que concluye que el diseño de éste modelo de gestión de talento humano permite reducir las deficiencias detectadas en el manejo del personal, mediante un manual de Recursos Humanos. El correcto proceso de reclutamiento y selección del personal funciona como un filtro para que ingresen al hotel personas con las características deseadas. La evaluación del desempeño permite comprobar si se alcanzaron los objetivos empresariales y cómo mejorar el desempeño para elevar cada vez más las metas y los resultados;

Ademas si vemos lo hallado por Frías (2017), tesis para optar el grado academico de magister en gestión de personas y dinámica organizacional en la Universidad de Chile, escuela de posgrado de Economía y Negocios, Santiago – Chile; con el tema de tesis “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y” donde concluye que que pese a que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) y donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización. En este sentido, a partir de las entrevistas de salida se observa que actualmente la carencia de planes de desarrollo profesional

parece ser el motivo principal de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo. De esta forma, se confirma la hipótesis planteada, acerca que las percepciones de la satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectarán positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo. Sin duda este hallazgo plantea importantes desafíos en el ámbito de la Gestión de Personas. En particular, si bien se levanta la importancia de medir y monitorear la satisfacción y compromiso de las personas, se vuelve aún más importante profundizar en los motivos de salida de la generación Y, a fin de planear mejores estrategias de atracción, desarrollo y sobretodo, retención de ellos.

En el ámbito nacional de investigaciones podemos comparar lo hallado por Garcia (2018) con la finalidad de optar el grado académico de licenciado de Administración, Escuela académico profesional de administración de empresas Universidad de Huánuco, con la Investigación: “Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de la casa hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018” donde concluye un resultado similar al obtenido en esta investigación afirmando que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 ($r= 0,651$ y $p =0,000$);

además si revisamos lo hallado también por Flores (2016) con la finalidad de optar el grado académico de maestra en gestión Pública de la escuela de pos grado de la universidad Cesar Vallejo, con una Investigación denominada: “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016” donde concluye también que existe una correlación positiva fuerte entre las variables en estudio, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0,821$ y $r^2=0.674$; resultado que lleva a afirmar que la Gestión del Talento Humano influye en un 67.4 % en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016;

Otro autor como Asencios (2016) En su tesis de maestría “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el hospital nacional Hipólito Unanue. Lima 2016”, también evidencia que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose

el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.642$, $p < 0.05$).

En el ámbito local podemos ver la pesquisa hecha por Inca (2015) con la finalidad de optar el grado académico de licenciado de Administración de empresas, Escuela académica profesional de administración de empresas, Universidad nacional José María Arguedas, con la Investigación “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”

donde concluye que la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Y según las bases teóricas consideradas podemos citar que la gestión del talento humano es el “Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante” (Chiavenato, 2007, p.43). y por otra parte sobre la variable el compromiso organizacional se puede decir que es el “Estado psicológico que profundiza la identificación y participación de los trabajadores con la institución involucrando los tres aspectos del compromiso: Afectivo, de continuidad y normativo” (Meyer y Allen, 1991, citado por Rivera, 2013).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera: Se concluye con un grado de significancia 5%(0.05) y un nivel de confianza del 95% que existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. Además de acuerdo al baremo del coeficiente de correlación de Rho-Spearman nos muestra que es igual a 0,567 lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva moderada entre las variables en contraste.

Segunda: También se concluye con un grado de significancia 5%(0.05) y un nivel de confianza del 95% que existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. Además de acuerdo al baremo del coeficiente de correlación de Rho-Spearman nos muestra que es igual a 0,674 lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva alta entre las variables en contraste.

Tercera: Se concluye con un grado de significancia 5%(0.05) y un nivel de confianza del 95% que existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. Además de acuerdo al baremo del coeficiente de correlación de Rho-Spearman nos muestra que es igual a 0,559 lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva alta entre las variables en contraste.

Cuarta: Se concluye con un grado de significancia 5%(0.05) y un nivel de confianza del 95% que existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. Además de acuerdo al baremo del coeficiente de correlación de Rho-Spearman nos muestra que es igual a 0,624 lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva alta entre las variables en contraste.

6.2. Recomendaciones

Según las pesquisas obtenidas en esta investigación se recomienda lo siguiente:

Primera: La gestión del talento humano es uno de los pilares fundamentales de toda institución sobre todo para llegar a consolidar el performance deseado de brindar un valor público al ciudadano, por eso se recomienda al municipio generar las condiciones adecuadas y que la gestión del personal sea por meritocracia y no por política partidaria para lograr un verdadero compromiso organizacional del servidor público en esta entidad.

Segunda: Sabemos que cada gobierno de turno manifiesta la iniciativa de renovación de su propia política de gestión lo cual no está bien porque no garantizara la calidad de gestión esperada hacia la ciudadanía por eso se recomienda generar una política de continuidad del personal en las áreas estratégicas del gobierno municipal para garantizar la mejor gestión y servicio hacia la ciudadanía del distrito.

Tercera: El marco normativo de los gobiernos municipales están estipulados esto con finalidad de generar el bienestar social de la jurisdicción que la emana, por eso el servidor que labora tiene obligaciones y derechos fundamentales para generar un eficiente gestión y compromiso por eso se recomienda en base al marco normativo se debe capacitar paulatinamente al servidor público del municipio de Tamburco para que conozca sus funciones y rol, para de esta manera el garantizar el aseguramiento del compromiso normativo del trabajador hacia la institución.

Cuarta: Todo servidor o trabajador publico siempre busca mejorar sus expectativas de tener una satisfacción personal y profesional en las actividades que realiza en su centro laboral, por eso se recomienda generar o implementar una política de gestión de incentivos y reconocimientos a los desempeños y logros del servidor del municipio de Tamburco.

Quinta: Esta investigación servirá como base e iniciativa teórica y metodológica para futuros trabajos de investigación para los tesisistas de la Universidad ya que las líneas de investigación estipuladas en la facultad de Administración así lo avalan. Por tal motivo se recomienda a la población académica mejorar los niveles de

investigación en este tema basándose en las necesidades y exigencias reales de la región y el País.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adeyinka, T. (2010). Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional. Recuperado de: Bibliotecarios académicos e investigación. Oyo, Nigeria. http://www.ehowenespanol.com/teorias-delcompromisoorganizacional-info_501253/
- Alles, M (2014). Desarrollo del Talento Humano Basado en competencias, (2ª ed.). México: Organización Panamericana de la Salud.
- Allens M. (2005) Diccionario de comportamientos, Gestión por competencia. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires. Argentina.
- Amorós, E. (2011). Comportamiento organizacional. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=uRf1b44BjEC&dq=compromiso+organizacional&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Arias, S. (2011). Dimensiones del Compromiso Organizacional. Recuperado de: http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Arias, F. (2000). Introducción a las técnicas de investigación en ciencias de la administración. México: Trillas.
- Arias, F. (2001) El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Revista Contaduría y Administración, N° 200, enero-marzo.
- Arias, E. (2010). “Procedimiento para el análisis de gestión administrativa”. Universidad del Oriente. Anzoátegui. Venezuela.
- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Revista ejournal. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Armar, Y; Llanos, M y Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Universidad ECOTEC: Ecuador.
- Asencios Trujillo, C. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima.



- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México : Pearson Educación de México.
- Chiavenato I. (2011) “Administración de Recursos Humanos “Novena Edición. Editorial Mc. Graw-Hill. México.
- Chiavenato I. (2009) “Gestión del Talento Humano (3ª ed.). México: Editorial Mc. Graw-Hill. 2011
- Chiavenato, I. (2004) Comportamiento Organizacional. (2ª ed.) México: Mc GrawHill, México
- Chiavenato I. (2002). Gestión de Talento Humano. México: MC GRAW HILL.
- Chiavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3a. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/1NW5fKw>.
- Dessler, G. (2000). Administración de Personal (Vol. Décimo Primera Edición). México.
- Díaz. A. (2010), construcción de instrumentos de investigación y medición estadística. Huancayo, Perú Gráfica Obregón.
- Espín Oleas, M. E. (2016). *"Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la universidad nacional de Chinborazo"*. República de Cuba- la Habana: Universitaria.
- Flores Amasifuen, G. B. (2016). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martin, 2016*. San Martin : UCV.
- Frías Castro, P. (2017). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Santiago - Chile: Universidad de Chile.
- Frigo, E. (2015). <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>. Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com>



- García, M. (2009). Los macros – procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la gestión humana. Universidad del valle: Colombia. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/846/49> 57
- García Villanueva, A. L. (2018). *Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de la casa hogar San Miguel Arcangel, distrito de San Miguel*. . Lima: Universidad de Huanuco.
- Gore, E., & Dunlap, D. (1988). *Aprendizaje y Organización; una lectura educativa de teorías de la organización*. Buenos Aires: Tesis.
- Gómez, P. (2007). Como Aplicar los Recursos humanos. Argentina: Valleta Ediciones.
- Ibáñez, M. (2005). Administración de Recursos humanos en la empresa. Perú: San Marcos.
- Hernández R., Fernández C. y Batista P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw – Hill.
- Hernández, S. (2006). Introducción a la Administración: teoría general administrativa, origen, evolución y vanguardia. México: McGraw- Hill, D.F.
- Hernández, S y Pulido, A. (2011) Fundamentos de gestión empresarial: enfoque basado en competencias. México: McGraw-Hill
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: UNAJMA.
- Llaccharimay Méndez, Y. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Chincheros, Apurímac, 2018*. Andahuaylas: UNAJMA.
- Lledó P. (2011). Gestión de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos. Tercera Edición, Victoria BC Canadá.
- Loli A. (2006). Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI, Vol. 09, N° 01, pp. 37-67.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): “A three component conceptualization of organizational commitment”, Human Resource Management Review.



- Montoya, E. (2014) Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Universidad de Ciencias Aplicadas
- Morejón Cabezas, J. J. (2016). *Modelo de gestión del talento humano, para mejorar el clima laboral del hotel & spa casa real*. Riobamba - Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Núñez, R. (18 de Mayo de 2014). <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/18/el-talento-humano-en-la-administracion-publica/>. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/18/el-talento-humano-en-la-administracion-publica/>: <http://www.eoi.es>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014) Administración. (12º Ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins. Stephen P (2004) Comportamiento Organizacional. Décima Edición. McGraw-Hill, México.
- Sánchez H. Reyes C. (2014) Metodología y Diseño en la Investigación Científica 5ta Edición.
- Salgado, E. (2006). Gerencia De Recursos Humanos. Reflexiones Sobre Su Práctica en Colombia. Colombia: Monografías de Administración, Universidad de los Andes.
- Stoner, J. Freeman, E. Gilbert, D. (1996). Administración. Pearson Educación, D.F. México
- Tejada A. (2003). Los Modelos Actuales de Gestión en las Organizaciones. Gestión del Talento, Gestión Del Conocimiento Y Gestión por Competencias. Colombia: Universidad del Norte Barranquilla. Recuperada desde <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>
- Turner, J. y Meyer, D. (2004). A classroom perspective on the principle of moderate challenge in mathematics. The Journal of Educational Research, 97 (6), 311-318.
- Tamayo, M. (2013). El proceso de la investigación científica, Editorial LIMUSA. S.A. Mexico. D.F.



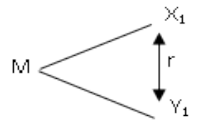
Valderrama. (2015). Metodología de la investigación, diseño y ejecución, Editorial de la U. Bogota.

Vallejo, L. (2015). Gestión del Talento Humano. Riobamba - Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chiborazo. Recuperado el 10 de septiembre de 2018, de [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano .pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf)



ANEXOS
Anexo 1. Matriz de consistencia

“Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019”

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE 1	<u>TIPO DE ESTUDIO</u>
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019?	Determinar cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.	Gestión del talento humano <u>DIMENSIONES</u> ✓ Incorporar ✓ Organizar ✓ Recompensar ✓ Desarrollar personas ✓ Retener personas	El trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación sustantiva básica. Nivel de investigación es descriptivo - correlacional. <u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u> En este trabajo de investigación se ha utilizado el diseño no experimental, transversal en la que trata de determinar el grado de relación de las variables. Esquema:  Dónde: M: Muestra X1: Var. Gestión del talento humano. Y1: Var. Compromiso Organizacional. r: Relación entre variables.
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	VARIABLE 2	
¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso de continuidad en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso normativo en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019?	Determinar cuál es la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso de continuidad en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. Identificar cual es la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso normativo en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.	HE1. Existe una relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso de continuidad en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. HE2. Existe una relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso normativo en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.	Compromiso organizacional <u>DIMENSIONES</u> ✓ Continuidad ✓ Normativo ✓ Afectivo	<u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u>

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso afectivo en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019?	Identificar cual es la relación que existe entre la Gestión talento humano y el compromiso afectivo en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.	HE3. Existe una relación significativa entre la Gestión talento humano y el compromiso afectivo en la municipalidad distrital de Tamburco, 2019.		Población 103 trabajadores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. Muestra La muestra estará conformada por toda la población (muestra censal) de 103 Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Tamburco. METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético - deductivo TECNICAS E INSTRUMENTOS La técnica será la encuesta y el instrumento el cuestionario.
---	--	--	--	---



Anexo 2. Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
Facultad de administración
Escuela Académico Profesional de Administración



CUESTIONARIO PARA LOS SERVIDORES

Distinguido(a) trabajador(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre el tema “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO, 2019”. Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4	5

VI. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INCORPORAR	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
1. La municipalidad distrital de Tamburco busca reclutar un talento humano en base a sus méritos.					
2. La municipalidad distrital de Tamburco tiene criterios pertinentes para el reclutamiento del talento humano.					
3. La municipalidad distrital de Tamburco respeta la normatividad vigente para la selección de personal o talento humano.					
4. La selección de personal que hace la Municipalidad distrital de Tamburco es concordante a los puestos laborales que se requiere.					

ORGANIZAR	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
5. En la municipalidad distrital de Tamburco el personal recibe orientación de las funciones que debe realizar.					
6. Los funcionarios del Municipio tienen un sentido de organización, para la orientación de sus labores encomendadas al nuevo trabajador.					
7. La municipalidad distrital de Tamburco emplea un diseño de puesto para el servidor acorde a sus objetivos planteados.					
8. En la municipalidad distrital de Tamburco existe una incorporación del trabajador con las competencias necesarias que el diseño de puesto que se exige.					
9. La municipalidad distrital de Tamburco realiza frecuentemente la evaluación de desempeño de personal.					
10. La municipalidad distrital de Tamburco busca mejorar la condición laboral de los servidores en función a una evaluación de desempeño.					

RECOMPENSAR PERSONAS	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
11. La municipalidad distrital de Tamburco busca la calidad de servicio en función al rendimiento del servidor con remuneración acorde.					



12. La municipalidad distrital de Tamburco genera las condiciones adecuadas para un buen desempeño laboral del servidor con una remuneración digna.					
13. La municipalidad distrital de Tamburco posee un programa de incentivos para motivar a los servidores.					
14. El servidor busca tener un alto desempeño porque se siente incentivado por el municipio.					
15. Existen una distribución equitativa de las prestaciones y servicios (gratificaciones o beneficios) hacia los servidores.					
16. Generalmente la Municipalidad cuenta con prestaciones y servicios para incentivar al servidor.					

DESARROLLAR PERSONAS	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
17. La municipalidad financia la capacitación del servidor en temas pertinentes de su competencia.					
18. La municipalidad tiene un plan de capacitaciones para los servidores.					
19. Los funcionarios de la municipalidad generalmente poseen conocimientos pertinentes para cumplir sus funciones o roles.					
20. Generalmente los servidores de la municipalidad buscan tener conocimientos especializados para cumplir sus funciones encomendadas.					
21. La municipalidad genera ascensos para los servidores de acuerdo a su categoría y desempeño del servidor.					
22. Los servidores generalmente buscan ascender y mejorar su puesto laboral en el municipio.					

RETENER PERSONAS	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
23. Generalmente en la municipalidad las relaciones interpersonales de los servidores son buenas.					
24. La municipalidad promueve un ambiente de buenas relaciones hacia los servidores.					
25. La municipalidad protege y resguarda la salud de los servidores.					
26. Los ambientes de trabajo en la municipalidad distrital son adecuados para mantener una buena salud del servidor.					
27. La municipalidad busca una política de seguridad hacia el servidor.					
28. Los ambientes e infraestructura de la Municipalidad distrital de Tamburco tienen una previsión de seguridad.					
29. La municipalidad genera condiciones de calidad de vida al servidor.					
30. El servidor se siente que puede desarrollar o elevar su calidad de vida en el municipio distrital de Tamburco .					

V2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
31. La municipalidad invierte (costo necesidad) en capacitación para el servidor que ocupará puesto por rotación del servidor.					

32. A los servidores de la municipalidad capacitados son evaluados periódicamente de todo lo aprendido.					
33. Los servidores de la municipalidad generalmente laboran por necesidad y no por compromiso institucional.					
34. Los servidores aprecian a la municipalidad porque sienten que existe equidad, cordialidad y respeto en el trato diario.					
35. Los servidores reconocen que trabajan para una institución pública referente.					
36. Ante situaciones adversas de la municipalidad, continuarías laborando.					

COMPROMISO NORMATIVO	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
37. La municipalidad cuenta con directivas o normativas que regulan u obligan los deberes de los servidores.					
38. El servidor de la Municipalidad conoce de sus deberes u obligaciones.					
39. Los acuerdos internos en tu área se cumplen oportunamente.					
40. Si un servidor incumple sus funciones recibe llamadas de atención de los funcionarios o jefes inmediatos.					
41. Sus jefes evidencian lealtad con sus equipos de trabajo, están en las buenas y en las malas.					
42. Generalmente los servidores tienen responsabilidad moral para cumplir con sus funciones en la Municipalidad.					

COMPROMISO AFECTIVO	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
43. Los servidores tienen apego emocional con la Municipalidad distrital de Tamburco.					
44. Si existe un problema en la Municipalidad, los servidores colaboran con la búsqueda de solucionarlo.					
45. Existen lazos de confraternidad entre los funcionarios y los demás servidores de la Municipalidad.					
46. Existe un nivel de compromiso afectivo de parte de los servidores para la Municipalidad.					
47. Te sientes comprometido con la Institución (Municipalidad Distrital de Tamburco) .					
48. Los servidores antiguos tienen mayor identificación con la Municipalidad.					

Muchas Gracias por su colaboración.