

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**  
**FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO**  
**EMPRESARIAL**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y**  
**DESARROLLO SOCIAL**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO**  
**ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES EN LA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS - 2022**

**Alex Willer Pari Ramos**

**Tesis para optar el título de:**  
**Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

**Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías**



**Juliaca - Perú, 2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA  
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO  
EMPRESARIAL  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y  
DESARROLLO SOCIAL**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS - 2022**

**Alex Willer Pari Ramos**

**Tesis para optar el título de:  
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

**Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías**



**Juliaca - Perú, 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**  
**FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO**  
**EMPRESARIAL**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y**  
**DESARROLLO SOCIAL**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO**  
**ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES EN LA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS - 2022**

Alex Willer Pari Ramos

Tesis para optar el título de:  
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías

Juliaca - Perú, 2023

Pari-Ramos, A. W. (2023). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas - 2022*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

**AUTOR:** Pari Ramos, Alex Willer

**TÍTULO:** Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas - 2022

**PUBLICACIÓN:** Juliaca, 2023

**DESCRIPCIÓN:** Cantidad de páginas (128 pp.)

**NOTA:** Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

**CÓDIGO:** 05-000059-05/P26

**NOTA:** Incluye bibliografía.

**ASESOR:** Dr. José Oscar Huanca Frías

**PALABRAS CLAVE:**

Compromiso organizacional, gestión del talento humano, municipalidad distrital, servidores.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
DE LOS SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS  
– 2022”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y  
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Alex Willer Pari Ramos

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dra. Mayda Yanira Flores Quispe  
PRESIDENTE DE JURADO



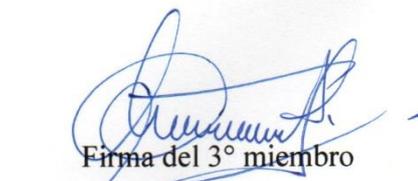
Firma del presidente

M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca  
JURADO



Firma del 2do miembro

Dra. Diana Marleny Pasaca Apaza  
JURADO



Firma del 3° miembro

Dr. José Oscar Huanca Frías  
ASESOR



Firma del asesor

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LO  
S SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE CABANILLAS - 2022**

AUTOR

**Alex Willer Pari Ramos**  
Dr. José Oscar Huanca Frías  
ING. SISTEMAS E INFORMÁTICA  
CIP. 92330

RECUENTO DE PALABRAS

**18576 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**104664 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**113 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**17.4MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jul 27, 2023 8:50 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jul 27, 2023 8:52 AM GMT-5****● 6% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de Internet
- Base de datos de trabajos entregados
- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

## **DEDICATORIA**

La presente investigación va dedicado principalmente a nuestro señor creador “Dios” quien ha sido la guía y fortaleza en el transcurso, asimismo, a todas las personas que fueron trascendentales en mi formación académica hasta el día de hoy.

A mi madre Teofila y mi padre Alfredo, por el cariño y sacrificio, también a mis hermanos William, Jasmina y Ashly, ya que gracias a ustedes he logrado una de las tantas metas propuestas para lograr ese objetivo soñado; además quiero hacer una dedicatoria especial a la persona importante en mi vida, Lisbeth, por el apoyo incondicional día tras día.

Finalmente, quiero dedicar a mis docentes de Gestión Pública y Desarrollo Social que me brindaron sus grandiosos conocimientos día a día en las sesiones de clases en la Universidad Nacional de Juliaca - UNAJ.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. José Oscar Huanca Frías, quien me brindó la orientación y asesoría para desarrollar la tesis de manera profesional e incondicional.

Al Mg. Illich Xavier Talavera Salas quien me brindó la orientación y asesoría para desarrollar el instrumento de recolección de datos de manera profesional e incondicional.

Finalmente, agradezco a mis padres, hermanos, familiares, docentes de Gestión Pública y Desarrollo Social pertenecientes a la Universidad Nacional de Juliaca, y a todas las personas que me rodean por el apoyo incondicional que me brindaron en mi formación tanto personal y profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	10
Índice de anexos	11
Resumen	12
Abstract	13
Introducción	14
Capítulo I	
Planteamiento del problema	17
1.1 Problema de investigación	17
1.2 Preguntas de investigación	19
1.2.1 Pregunta general	19
1.2.2 Preguntas específicas	19
1.3 Objetivos de investigación	20
1.3.1 Objetivo general	20
1.3.2 Objetivos específicos	20
1.4 Justificación	20
Capítulo II	
Revisión de literatura	22
2.1 Antecedentes	22
2.1.1 Antecedentes a nivel internacional	22
2.1.2 Antecedentes a nivel nacional	23
2.1.3 Antecedentes a nivel regional	24
2.2 Marco teórico	25
2.2.1 Gestión del talento humano	25
2.2.2 Compromiso organizacional	30
2.3 Marco normativo	31
2.4 Hipótesis de investigación	35
2.4.1 Hipótesis general	35
2.4.2 Hipótesis específicas	35
	6

2.5	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	35
Capítulo III		
	Materiales y métodos	37
3.1	Enfoque, alcance y diseño investigación	37
3.2	Ámbito de estudio	38
3.3	Población y muestra	38
3.3.1	Población	38
3.3.2	Muestra	40
3.4	Recolección de datos	40
3.4.1	Confiabilidad del instrumento	41
3.4.2	Validez del instrumento	42
3.5	Análisis de datos	42
Capítulo IV		
	Resultados y discusión	44
4.1	Resultados descriptivos	44
4.1.1	Gestión del talento humano	44
4.1.2	Compromiso organizacional	52
4.2	Resultados inferenciales	57
4.2.1	Nivel de gestión del talento humano de los servidores	57
4.2.2	Nivel de compromiso organizacional de los servidores	58
4.2.2	Relación de gestión del talento humano y compromiso organizacional	58
4.3	Discusión	63
4.3.1	Relación de gestión del talento humano y compromiso organizacional	63
4.3.2	Nivel de gestión del talento humano	64
4.3.3	Nivel de compromiso organizacional	64
	Conclusiones	65
	Recomendaciones	66
	Referencias	67
	Anexos	71

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variable de investigación “Gestión del talento humano”	35
Tabla 2	Variable de investigación “Compromiso organizacional”	36
Tabla 3	Caracterización de la muestra por áreas específicas de la Municipalidad Distrital de Cabanillas	39
Tabla 4	Análisis de confiabilidad de la variable gestión del talento humano	41
Tabla 5	Análisis de fiabilidad de la variable compromiso organizacional	41
Tabla 6	Validez del instrumento a juicio de experto	42
Tabla 7	Baremos para medir el nivel por variables y dimensiones	43
Tabla 8	Gestión del talento humano en los servidores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas	44
Tabla 9	Tabla de contingencia de la gestión del talento humano y la condición laboral	44
Tabla 10	Incorporación de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	45
Tabla 11	Tabla de contingencia de la dimensión incorporación de personas y la condición laboral	46
Tabla 12	Organización de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	47
Tabla 13	Tabla de contingencia de la dimensión organización de personas y la condición laboral	47
Tabla 14	Recompensa de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	48
Tabla 15	Tabla de contingencia de la dimensión recompensa de personas y la condición laboral	48
Tabla 16	Desarrollo de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	49
Tabla 17	Tabla de contingencia de la dimensión desarrollo de personas y la condición laboral	50
Tabla 18	Retención de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	51
Tabla 19	Tabla de contingencia de la dimensión retención de personas y la condición laboral	51

Tabla 20	Compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	52
Tabla 21	Tabla de contingencia del compromiso organizacional y la condición laboral	52
Tabla 22	Compromiso afectivo de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	53
Tabla 23	Tabla de contingencia de la dimensión compromiso afectivo y la condición laboral	54
Tabla 24	Compromiso de continuidad de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	55
Tabla 25	Tabla de contingencia de la dimensión compromiso de continuidad y la condición laboral	55
Tabla 26	Compromiso normativo de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	56
Tabla 27	Tabla de contingencia de la dimensión compromiso normativo y la condición laboral	56
Tabla 28	Prueba estadística para la gestión del talento humano	57
Tabla 29	Prueba estadística para el compromiso organizacional	58
Tabla 30	Prueba de normalidad de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	59
Tabla 31	Prueba de normalidad para las dimensiones de la variable gestión del talento humano	59
Tabla 32	Prueba de normalidad para las dimensiones de la variable compromiso organizacional	60
Tabla 33	Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	61
Tabla 34	Correlación de las dimensiones de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	62
Tabla 35	Prueba estadística para la variable 1	107
Tabla 36	Prueba estadística para la variable 2	108
Tabla 37	Prueba de normalidad para la variable 1 y 2	109
Tabla 38	Correlación de ambas variables	111

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gestión del talento humano en los servidores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas	101
Figura 2	Incorporación de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	101
Figura 3	Organización de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	102
Figura 4	Recompensa de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	102
Figura 5	Desarrollo de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	103
Figura 6	Retención de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	103
Figura 7	Compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	104
Figura 8	Compromiso afectivo de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	104
Figura 9	Compromiso de continuidad de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	105
Figura 10	Compromiso normativo de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas	105
Figura 11	Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	106
Figura 12	Gráfico de distribución de la prueba de normalidad de la gestión del talento humano	110
Figura 13	Gráfico de distribución de la prueba de normalidad del compromiso organizacional	110

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia y operacionalización de variables	71
Anexo 2	Instrumento de recolección de datos	74
Anexo 3	Validez de instrumento	77
Anexo 4	Confiabilidad del instrumento de gestión del talento humano	92
Anexo 5	Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional	95
Anexo 6	Solicitud a la Municipalidad Distrital de Cabanillas	97
Anexo 7	Base de datos del programa Microsoft Excel	98
Anexo 8	Base de datos del programa IBM SPSS Statistics 25	100
Anexo 9	Figuras de los resultados descriptivos	101
Anexo 10	Pasos de las pruebas de hipótesis	107
Anexo 11	Propuesta de mejoramiento	113
Anexo 12	Galería fotográfica del trabajo de campo	126

## RESUMEN

Actualmente en las organizaciones se perciben deficiencias en los alcances de la gestión del talento humano, lo que conduce a una falta de conexión entre los servidores y la entidad. Se consideró como propósito determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas. Utilizando en la metodología: el enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, cuya técnica fue la encuesta y como instrumento de recopilación de datos el cuestionario; una población de 63 servidores y una muestra de tipo censal; para que los instrumentos sean validos se recurrió a la opinión de 3 expertos, dando como “bueno”, en cuanto a la confiabilidad de los instrumentos se analizó a través del alfa de Cronbach, obteniendo como estadístico de fiabilidad 0.933 y 0.879 respectivamente, es decir, coherencia interna excelente y buena. Obteniendo como resultados mediante la correlación de Pearson, con un p valor de  $0.000 < 0.05$  y un coeficiente de correlación de 0.485, por lo tanto hay una relación entre ambas variables; en la gestión del talento humano siendo más prevalente, el 77.8% de los servidores señalan que hay un nivel regular, esto implica que se está cumpliendo con ciertos estándares mínimos en el manejo del talento; asimismo, en el compromiso organizacional siendo más prevalente, el 71.4% de los servidores tienen un nivel regular, esto significa que los servidores tienen una actitud moderada hacia su trabajo y organización en general. Se concluye que hay relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la municipalidad, es decir, hay una correlación moderada, esto implica que una gestión efectiva del talento, al mejorar las prácticas y tácticas en los procesos de manejo, aumentara el grado de compromiso organizacional.

**Palabras clave:** compromiso organizacional, gestión del talento humano, municipalidad distrital, servidores.

## ABSTRACT

Currently, organizations perceive deficiencies in the scope of human talent management, which leads to a lack of connection between the servers and the entity. It was considered as purpose to determine the relationship between the management of human talent and the organizational commitment of the servers in the District Municipality of Cabanillas. Using in the methodology: the quantitative approach, with a descriptive-correlational scope, of a non-experimental cross-sectional design, whose technique was the survey and the questionnaire as a data collection instrument; a population of 63 servers and a census-type sample; In order for the instruments to be valid, the opinion of 3 experts was used, giving as "good", in terms of the reliability of the instruments, it was analyzed through Cronbach's alpha, obtaining as a reliability statistic 0.933 and 0.879 respectively, that is, excellent and good internal coherence. Obtaining as results through Pearson's correlation, with a p value of  $0.000 < 0.05$  and a correlation coefficient of 0.485, therefore there is a relationship between both variables; in the management of human talent being more prevalent, 77.8% of the servers indicate that there is a regular level, this implies that certain minimum standards are being met in talent management; Likewise, in the organizational commitment being more prevalent, 71.4% of the servers have a regular level, this means that the servers have a moderate attitude towards their work and organization in general. It is concluded that there is a relationship between the management of human talent and the organizational commitment of the servers in the municipality, that is, there is a moderate correlation, this implies that effective talent management, by improving practices and tactics in management processes, will increase the degree of organizational commitment.

**Keywords:** organizational commitment, human talent management, district municipality, servants.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente la gestión en las organizaciones tanto públicas y/o privadas están en un proceso de cambio, ya que la globalización está posicionándose en el mundo entero y trae consigo diferentes cambios, de tal manera que las instituciones deben de ser parte del proceso de adaptación ante esos cambios. Dentro de las organizaciones están constituidas por un grupo de personas, siendo estas esenciales para alcanzar las metas y propósitos de la entidad, donde ese grupo va compartiendo y realizando una inversión continua de tiempo, esfuerzo y perseverancia, de tal manera puedan cumplir la visión y misión como institución (Vallejo, 2016).

La gerencia del talento humano está basada en la exploración del crecimiento e involucramiento del capital humano en el contexto de la entidad. Entonces, la administración del talento no es una tarea fácil, ya que cada persona o talento es un mundo distinto, un fenómeno sujeto a ser influenciada por diversas variables, dentro de ellas existen diferencias de aptitudes y patrones de comportamientos (Chiavenato, 2009; Vallejo, 2016). Asimismo, según Jara et al. (2018) la adecuada gestión del talento humano es de gran importancia, ya que es una herramienta para la mejora de la eficiencia y el correcto funcionamiento de las organizaciones, como es el caso de las organizaciones del área de la Gestión Pública.

Por otro lado, según Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es un estado psicológico, en el que los trabajadores se identifican con la entidad, con sus propósitos y sus deseos de permanecía. También, Coronado et al. (2020) indica que el compromiso organizacional se entiende como una preocupación del trabajador por la entidad y viceversa, representando una garantía para la organización como es el caso de la productividad y actitud de los empleados, de tal manera el compromiso organizacional se divide de la siguiente manera: compromiso afectivo, es decir como el vínculo del empleado con la organización que surge al sentirse tratado justamente; compromiso de continuidad está relacionado con la necesidad de mantenerse o continuar en la entidad dado que se ha invertido tanto en ella y tener las garantías, comodidades y garantías; y finalmente, el compromiso normativo que es una obligación moral del colaborador, por las normas sociales y regulaciones que denotan inversión de la organización en el empleado.

Entonces, para la correcta dirección del talento humano dentro de las instituciones se requiere cumplir el adecuado proceso de búsqueda, elección, orientación, compensación, desarrollo, valoración y seguimiento a las personas o colaboradores; además, se debe de construir una fuente de información confiable para la toma de elecciones, donde los trabajadores estén comprometidos y tengan el sentido de pertenencia con la institución (compromiso organizacional), por ende es la única forma para lograr eficiencia, excelencia y alcanzar los objetivos.

Por consiguiente, el propósito de esta investigación es examinar la relación de la gestión del capital humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, asimismo, identificar el grado de gestión del capital humano y del compromiso organizacional de los servidores.

Los resultados obtenidos nos sirve para conocer el nivel y relación de la variable gestión del talento humano y la variable compromiso organizacional, entonces a partir de estos resultados pueden realizarse diferentes acciones como: formulación de propuestas o generar un plan de mejora para el manejo del capital humano, ya que este recurso es fundamental para lograr los propósitos y objetivos que la organización se ha propuesto, de tal manera tengan una adecuada y eficiente gestión pública en los tres niveles de gobierno. Asimismo, esta investigación sumara a dar bases teóricas, metodología aplicada y herramienta de recopilación de información, es decir, será en gran utilidad para futuros estudios de investigación como un antecedente a nivel descriptivo-correlacional sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, dando a conocer su propia aplicación práctica.

Con respecto al trabajo de investigación abarca cuatro capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema. Comprende el asunto de investigación, preguntas del estudio, propósito y justificación.

Capítulo II: Revisión de literatura. Contiene antecedentes, marco teórico e hipótesis de investigación.

Capítulo III: Materiales y métodos. Engloba diseño del estudio, ámbito de indagación, población y muestra, recolección de datos y análisis de datos.

Capítulo IV: Resultados y discusión. Incluye resultados descriptivos, resultados inferenciales y discusión.

Finalmente, se consignan las conclusiones alcanzadas, recomendaciones u orientaciones, fuentes bibliográficas y anexos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad la globalización se ha posicionado en el mundo entero y gira entorno a diferentes parámetros, los países y organizaciones cada vez más están sumergidos en una revolución tecnológica, comercial y capital, generando un mercado dinámico, mezquino y competitivo. Muñoz y Torres (2017) mencionan que este fenómeno trae consigo una ola de transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales en los actores directa e indirectamente implicados.

Bajo esta premisa, dentro de las diferentes organizaciones y/o instituciones tanto públicas como privadas se consideran diversos tipos de recursos como: recursos materiales, recursos financieros y recursos humanos, siendo estos los más importantes y son el medio fundamental para el adecuado control de las organizaciones y/o instituciones, asimismo, para el cumplimiento de los diferentes objetivos enmarcados dentro de cada una de estas.

Entonces el recurso humano intangible es una nueva ventaja competitiva para el éxito de las organizaciones y/o instituciones, para ello Sheen (2018) menciona que el recurso intangible es cada vez más valioso, porque sin este capital no se generaría innovación. Por lo que las organizaciones y/o instituciones deben basarse en conseguir una ventaja competitiva, lo cual debe ser el reflejo de un adecuado manejo del capital humano, asimismo, siendo una pieza esencial para el logro de los propósitos y objetivos que la organización se ha propuesto; sin embargo, en la actualidad y en nuestro contexto se evidencia un débil resultado de la administración del capital humano.

En el ámbito global en la información realizada por la Organización Internacional del Trabajo (2015) el manejo del capital humano en diversas entidades privadas de las naciones de primer mundo, como el caso de Estados Unidos, Rusia, Inglaterra, Francia, China, Alemania y Canadá se enfocan en proveer elementos esenciales para un desempeño eficiente y adecuado de sus labores, es decir, conceder herramientas de entornos propicios, apreciaciones, interacciones mayormente constructivas, asimismo, remuneraciones dignas. Conforme al reporte, nos indica que el 87.74% de entidades se inquietan en mejorar ello, en

contraste, en las naciones en vías de desarrollo, debido a la corrupción y falta de formalidad, solo el 15.3% de las entidades muestran interés en mejorar la administración del capital humano, lo cual conlleva a la ausencia de compromiso organizacional en los colaboradores.

En el ámbito del país, de acuerdo a lo expuesto por Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) en su informe “Perú: Indicadores de gestión municipal” en cuanto a las necesidades de capacitación 1865 municipalidades informaron que requieren capacitación en temas que contribuyan a fortalecer las competencias del personal, a fin de que cooperen a la mejora y adecuada gestión municipal; específicamente el 1.9% de las cuales representa a 36 municipalidades que requieren capacitación en Gestión de Capital Humano, entonces con este informe se puede evidenciar que el manejo del talento se está llevando inadecuadamente en entidades públicas, por que requieren capacitación alguna para el manejo de sus colaboradores.

Asimismo, Pinto (2021) menciona que muchas entidades públicas a nivel del Perú faltan planes de motivación e incentivos, cultura organizacional inadecuada, tecnología, inapropiado y procesos de control de la información poco confiable e inmediato.

En el Perú la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es el ente principal y dirigente del sistema administrativo que maneja los recursos humanos del Estado, donde busca restaurar la función pública mediante la realización de la reforma del servicio civil, en base a pilares de mérito, igualdad de oportunidades y una orientación hacia el ciudadano, es así como debería de funcionar la adecuada gestión del talento (Ley N° 30057, 2013). En efecto, en las entidades del estado aún no se aplican estos pilares, como el pilar de mérito, ya que las oportunidades laborales están politizadas.

En el contexto local, Flores (2019) indica que a nivel de la región de Puno muestra que en el sector privado hotelero el manejo del talento humano es un ámbito delicado y esencial para las entidades, ya que es un componente que tiene un impacto significativo en la admisión y compensación del colaborador respecto a la rentabilidad económica y sostenibilidad de la entidad, también esencial contar con un reclutamiento y selección adecuados; entonces en las entidades públicas (gobiernos locales) no se evidencia el mismo caso del sector privado, dando evidencia a una inadecuada administración del personal y un

bajo nivel de compromiso organizacional, ya que las personas son el elemento fundamental para el logro de los propósitos y objetivos propuestos por la organización.

Fundamentado en la percepción del investigador en el gobierno local de Cabanillas - San Román, se ha podido observar deficiencias dentro de la entidad, como inadecuada administración del capital humano generando bajo nivel en compromiso laboral y organizacional. El inadecuado manejo del talento humano causado por la escasa capacitación al personal, escasa comunicación entre las diferentes áreas de la municipalidad, inadecuado reclutamiento de personal, bajo grado de vinculación del personal con la entidad, ausencia de conciencia para realizar un trabajo comprometido, carencia de reconocimiento y motivación de la entidad hacia el colaborador para una mayor satisfacción y compromiso del personal, entre otros.

Con el estudio de indagación se pretende analizar el manejo del talento humano, para mejorar la administración del personal en las futuras gestiones y organizaciones, de tal manera que se trabaje con el personal adecuado y de forma efectiva, asimismo, estudiar en qué medida guarda relación con el compromiso organizacional, ya que con un colaborador comprometido realiza sus labores con pasión y posibilita alcanzar las metas y propósitos de la entidad. También la investigación podrá ser un referente para futuras investigaciones referidos al tema, cabe señalar que no existen investigaciones a nivel de la región de Puno que aborden las variables de estudio, lo cual conlleva a plantearse las siguientes preguntas.

## **1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 Pregunta general**

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas?

### **1.2.2 Preguntas específicas**

- ¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas?
- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas?

## 1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

### 1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

### 1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de gestión de talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

## 1.4 JUSTIFICACIÓN

**Justificación teórica:** El estudio de investigación se justifica teóricamente porque es esencial para generar conocimientos, identificando el grado de conducción del talento humano y compromiso organizacional, además la relación que estas tienen; ya que es fundamental lograr los propósitos y objetivos que la entidad se ha propuesto. De tal manera, también servirá como un antecedente para futuras investigaciones realizadas dentro de la región de Puno, sobre el manejo del talento humano y compromiso hacia la entidad dando a conocer su propia aplicación práctica.

**Justificación práctica:** En el aspecto práctico se justifica que aportara a las instituciones u organizaciones públicas, netamente en lo posible al área de Recursos Humanos a realizar una correcta y óptima de la dirección del talento humano, de acuerdo con los subprocesos que esta tiene, asimismo, ayudara a entender la correlación existente entre ambas variables, de modo que, generara un mayor compromiso hacia la entidad de los colaboradores públicos, y logre metas y objetivos propuestos por las entidades, donde los resultados serán reflejados en la gestión municipal ejercidos por los funcionarios y servidores públicos.

Además, la utilidad que tiene esta investigación después de obtener los resultados se pretende proporcionar aportaciones a la entidad, como es el caso de plantear un plan de mejoramiento, de tal manera se pueda contribuir en la toma de decisiones de los funcionarios

y servidores para obtener una adecuada conducción del capital humano y un mayor compromiso con la entidad por parte de los colaboradores públicos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

**Justificación social:** Por el lado social se justifica que generara un aporte relevante de datos empíricos que es útil para determinar la relevancia del rol que juega recursos humanos en las entidades o específicamente en los gobiernos locales, regionales y nacionales, para que, en base a estos resultados se puedan adoptar medidas que puedan mejorar la conducción del talento humano en cumplimiento en base a sus sub procesos que esta tiene, además, generar mayor compromiso organizacional en cada uno de sus colaboradores, de tal manera facilite el cumplimiento de fines u objetivos como organización, y se ejerza una adecuada gestión pública por parte de los gobiernos.

**Justificación metodológica:** Finalmente, se justifica en la parte metodológica que sumará a dar bases teóricas y la metodología aplicada en la ejecución del estudio para conseguir los propósitos. Se basa netamente en disponer de la técnica empleada como es el caso de la encuesta, y como instrumento el cuestionario debidamente validado a juicio de expertos, siendo útil para futuros estudios a nivel descriptivo-correlacional acerca del manejo del talento humano y compromiso con la entidad, mediante la divulgación de su propia implementación en la práctica en las diferentes entidades; asimismo, destacará por su confiabilidad, validez y medición en dirección de analizar la correlación entre ambas variables.

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

#### **2.1 ANTECEDENTES**

##### **2.1.1 Antecedentes a nivel internacional**

Herrera y Álvares (2019) en su investigación titulada “El engagement en las organizaciones: caso de un municipio en Ecuador” la cual tuvo como objetivo indagar sobre las diversas variables que afectan al individuo a tener un mayor o menor grado de engagement-compromiso hacia la organización. La metodología empleada es una investigación cuantitativa, no experimental para conocer diversos niveles de engagement. La población de estudio fueron 180 trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alfredo Baquerizo Moreno (Juján) perteneciente a la provincia del Guayas en Ecuador. Asimismo, el cuestionario semiestructurado fue utilizado como la herramienta para recopilar datos, compuesto por 17 ítems que plantean diversas situaciones a las que el sujeto responde con una valoración de respuesta tipo Likert de 5 puntos. Los resultados evidencian que los empleados con mayor tiempo de servicio en la institución tienden a mostrar un mayor nivel de engagement, también la gran parte de trabajadores no percibe un salario mayor a \$500 por lo que resulta que los colaboradores tienen un grado medio de compromiso, por último, los colaboradores nombrados tienen mayor compromiso que con los que tienen contrato. en efecto, se concluye que las variables analizadas nos dan a entender que alcanzar un alto nivel de engagement en una organización no es una tarea fácil y en especial en instituciones del Estado que se encuentran cada 5 años en constante cambios, especialmente debido al cambio de mandato.

Ramírez y Mapén (2019) en su artículo de investigación titulado “evaluación del compromiso organizacional de los servidores públicos en México” como objetivo de tuvo analizar el compromiso organizacional de los servidores de confianza que poseen dependencia por el Poder Ejecutivo del Estado Tabasco, como también analizar la existencia de relación de las variables sociodemográficas. La metodología utilizada fue diseño transversal descriptivo, también no experimental, de enfoque cuantitativa. Los resultados obtenidos mostraron que el nivel de compromiso organizacional no supera el 60%, siendo el compromiso afectivo el más destacado, presentando alta orientación favorable, y por otro

lado el compromiso de continuidad fue el grado más bajo. Asimismo, se descubrió que no hay una correlación entre las características sociodemográficas, como género, edad o estado civil, las cuales fueron analizadas. En conclusión, se determina que las instituciones públicas deben implementar estrategias para fomentar un mayor compromiso organizacional en sus empleados. Como propuesta, se sugiere utilizar medios que mejoren el ambiente laboral y que impliquen una mejor planificación de recursos materiales y financieros, así como acciones para la incorporación de nuevos colaboradores y la creación de programas formativos que contribuyan al desarrollo de su carrera profesional.

### **2.1.2 Antecedentes a nivel nacional**

Pinto (2021) en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco 2019” teniendo como propósito principal establecer la relación existente de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en servidores. En la metodología aplicada es hipotético - deductivo con una perspectiva cuantitativa, asimismo, con grado de investigación descriptivo correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal. En relación a los resultados, se determinó que existe un nivel significativo de correlación entre las variables de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de la entidad mencionada. Además, se encontró que el nivel de significancia del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.000, siendo menor a 0.05, y el coeficiente de correlación es de 0.567, lo cual indica la presencia de una correlación lineal positiva moderada entre las variables de indagación.

Márquez (2021) en su estudio de investigación “Influencia de gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores del Programa Voluntarios Telefónica del Perú S.A.A. – 2020” el propósito de la investigación fue evaluar la influencia del manejo del talento humano sobre el compromiso organizacional de los colaboradores del Programa, asimismo, se aplicó la metodología fue nivel explicativo, mediante un diseño transversal no experimental. La población de estudio fueron colaboradores del Programa con una muestra de 297 voluntarios seleccionados aleatoriamente. En tal sentido, resultados muestran que el 81.1% de los colaboradores consideran que la gestión del talento humano es adecuada, destacando la dimensión de desarrollo de personas, y el 79.5% considera que el compromiso organizacional es adecuado, destacando el compromiso afectivo. En consecuencia, se

concluye que existe una influencia significativa de ambas variables (valor chi cuadrado de 171.748 y valor de  $p = 0.000$ ), así como una influencia significativa de cada dimensión del manejo del talento en el compromiso organizacional

Cieza y Jara (2021) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020” por ende, el objetivo principal de este estudio fue analizar la conexión entre el manejo del talento humano y el compromiso con la organización de los trabajadores. Entonces la metodología aplicada fue de tipo investigación aplicada por el periodo determinado, grado de estudio correlacional de diseño no experimental. En efecto el resultado determinado indica la existencia de relación significativa directa de ambas variables, dado que el coeficiente de correlación presenta un valor de  $Rho = 0.394$  ( $p = 0.000$ ). En efecto, se llega a la conclusión, cuando se lleva a cabo una implementación y administración más efectiva de la conducción del talento humano, se observa un incremento en el compromiso con la organización por parte de los colaboradores.

### **2.1.3 Antecedentes a nivel regional**

Cairo (2021) con su estudio titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno – 2019”. teniendo como propósito primordial establecer la relación de los procesos de manejo del talento humano y desempeño laboral, ya que es de suma importancia el aprovechar las potencialidades del talento humano. La metodología empleada fue un estudio descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativa, diseño transversal no experimental; asimismo, la muestra está representada por 43 trabajadores. Por ende, los resultados fueron analizados a base de la inferencia descriptiva y prueba de Rho de Spearman. En conclusión, se encuentra una correlación entre la manejo del talento humano y el rendimiento laboral, con un nivel de significancia de 0.05.

Condori (2018) en su proyecto de investigación con título “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017”. El propósito central fue establecer la relación entre la administración del talento humano y el desempeño laboral, asimismo, la metodología empleada fue enfoque hipotético-deductivo dentro del marco del paradigma

cuantitativo, netamente correlacional no experimental - transecuencial, aplicado a una muestra aleatoria de 46 trabajadores. En efecto los resultados indican que la gestión del talento humano está directa y significativamente relacionada con el desempeño laboral. Un 34.8% menciona que la gestión del talento humano ocurre ocasionalmente, lo que resulta en un desempeño laboral regular. Además, se observa una correlación moderada de 0.528 entre ambas variables.

Tinta (2021) con su estudio titulado “Gestión por competencias y su relación con el compromiso organizacional de la Municipalidad Provincial de Moho periodo, 2020” donde el propósito principal fue analizar la relación entre la gestión por competencias y el compromiso organizacional. En tal sentido la metodología empleada fue que es una investigación de diseño transversal no experimental, también descriptivo-correlacional, técnica hipotético deductivo y enfoque cuantitativo. Llegando a los resultados, que no hay una relación significativa entre el manejo del talento humano y el compromiso organizacional; con valor de coeficiente de Rho de Spearman de 0.114, y un grado de significancia bidireccional de 0.432 indicando que la correlación es débil. Entonces, se concluye que la conducción del capital humano no muestra una relación significativa con el compromiso organizacional, entonces se evidencia que la gestión no está teniendo un efecto, lo cual implica que el compromiso surge de otras fuentes.

## **2.2 MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1 Gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2009) es definido como políticas y prácticas indispensables para la dirección de los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos que posee una organización. Es decir, el manejo del capital humano consiste en realizar eficaz y eficiente la búsqueda, selección, formación, entre otros. En efecto, las personas pasan una buena parte de su vida en el trabajo, del cual depende el funcionamiento y alcanzar el éxito tanto personal y organizacional.

Para Vallejo (2016) el recurso humano es un instrumento no como el capital primordial que posee la empresa, si no que posee distintas destrezas y cualidades que otorgan energía, impulso y movimiento a toda organización, por lo que hoy en día se les conoce como talento.

El manejo del talento humano requiere buscar, elección, orientación, compensación, desarrollo y retención del colaborador, formando una fuente de información fiable para la capacidad para tomar decisiones de manera eficiente, donde los colaboradores tengan mayor compromiso y así de esta manera se logre una mayor productividad y cumplimiento de los objetivos.

Alles (2007) hace mención que el éxito en una posición laboral netamente está determinado por el talento de la persona ocupante. La literatura del *management* busca decididamente caminos para un desarrollo de la personalidad en el ámbito de las diferentes organizaciones, por ende, la metodología de la conducción de recursos humanos por competencias es realizado a través del desarrollo de estas. En una organización no solo falta competencias, sino también un amplio conocimiento.

### **2.2.1.1 Importancia de la gestión del talento humano**

Conforme a Chiavenato (2009) indica que con la nueva perspectiva sobre las personas dejan de ser considerados meros recursos humanos sencillos o simples dentro de las organizaciones, por ende, son considerados seres con una amplia inteligencia, conocimientos, habilidades, competencias y entre otros. De tal manera, la cultura organizacional recibe un gran impacto del mundo externo, privilegiado al cambio e innovación enfocados a un mejor futuro o destino como organización.

### **2.2.1.2 Dimensiones de la gestión del talento humano**

Esta clasificación se da en base a Vallejo (2016) por ser un texto actual sobre el tema, y por lado se toma en cuenta a Chiavenato (2009) por ser uno de los más reconocidos para la generación de la teoría.

**a. Incorporar a las personas.** En las organizaciones según Chiavenato (2009) incorporar busca adquirir nuevas habilidades y competencias donde a la organización le permitan realizar su misión y cumplir sus objetivos, asimismo, indica que se tienen diferentes formas de incorporar personas, algunas utilizan procesos tradicionales (burocráticos) y otras procesos avanzadas y sofisticadas (creatividad e innovación) para escoger a quien se

desempeñara en el trabajo requerido, dentro de esta dimensión se tiene las siguientes subdimensiones:

- **Reclutamiento del personal.** Chiavenato (2009) hace referencia a la atracción y abastecer de candidatos para el siguiente proceso, asimismo, funciona como un proceso comunicativo y divulgativo ofreciendo oportunidades de puestos de trabajo.
- **Selección del personal.** Según Chiavenato (2009) señala que se ejecuta como un filtro (escoger o clasificar) en la contratación de personas que cuenten los requisitos o el perfil requerido para una eficiencia dentro de la organización.

**b. Organizar personas.** Vallejo (2016) indica que es fundamental la orientación en crear una estructura organizativa para el desempeño de cargos y su evaluación correspondiente, de la misma manera menciona que esta dimensión tiene los siguientes subdimensiones:

- **Orientación de las personas.** Según Vallejo (2016) refiere que es el paso inicial para guiar y ubicar a los empleados en diversas actividades, definiendo claramente sus funciones y metas dentro de la entidad, entonces es importante encaminar, guiar, dirigirlo en sus actividades.
- **Diseño de puesto.** Según Chiavenato (2009) hace mención que es el proceso de organización de las tareas a desempeñar; el diseño debe satisfacer requisitos fundamentales tales como: un conjunto de funciones o responsabilidades, y la forma en que se deben llevar a cabo estas tareas, presentar a su superior inmediato y quienes dependen de él para el trabajo.
- **Evaluación de desempeño.** Para Chiavenato (2011) es una apreciación (estimular, juzgar) de manera sistemática del cómo se desempeña el personal en el puesto encomendado y el potencial de desarrollo de cumplimiento de objetivos.

**c. Recompensar personas.** Según Vallejo (2016) menciona que hace referencia a la retribución, premio y reconocimiento por los servicios prestados. También el recompensar es fundamental para la conducción de las personas y a base de esto se logre los objetivos, asimismo, esta dimensión tiene los siguientes subdimensiones:

- **Remuneración.** Según Chiavenato (2011) enfatiza que la recompensa recibida por el colaborador a cambio de realizar las tareas encomendadas, básicamente el acto entre la organización y las personas. La remuneración económica puede ser: directa es la forma de pago en salarios, bonos, y otros; e indirecta vacaciones, gratificaciones, entre otros.

- **Programa de incentivos.** Para Vallejo (2016) no basta solo con remunerar por el tipo de dedicado al trabajo, sino que es de suma importancia incentivar continuamente para que las personas den un mayor esfuerzo y comprometido en sus actividades, es decir cumplir más de lo asignado.
- **Prestación y servicios.** Vallejo (2016) son formas indirectas de las remuneraciones, es decir las prestaciones pueden ser como ahorro ofrecido a su personal con el objetivo de elevar la calidad de vida de sus empleados, también pueden proporcionar incentivos y beneficios, como seguro de vida, transporte, y planes de jubilación, entre otros, que resulten gratificantes y provechosos.

**d. Desarrollar personas.** Para Vallejo (2016) esta dimensión hace referencia que el progreso personal está estrechamente vinculado con la educación. Desarrollar no sola mente es proporcionar información para que aprendan nuevos conocimientos, destrezas y habilidades, sino que también es brindar información básica para el aprendizaje de nuevas actitudes, creación de ideas y conceptos que transformen hábitos y comportamientos para alcanzar una eficacia en el funcionamiento interno de la organización. De tal modo subdividen esta dimensión para una mejor comprensión:

- **Capacitación.** Según Chiavenato (2011) refiere que es un proceso educativo a corto plazo, lo cual requiere la aplicación sistemática y organizada. Efectivamente, las personas adquieren nuevos conocimientos, desarrollan habilidades y competencias para aplicar en el cumplimiento de objetivos y en las tareas asignadas. La capacitación debe ser constante para la actualización de nuevas teorías, leyes, normativas, técnicas, entre otros por que vivimos en un mundo globalizado.
- **Conocimientos.** Según Vallejo (2016) la administración de los conocimientos son la generación, reconocimiento, incorporación, recuperación, capacidad de compartir y utilizar el conocimiento dentro de la organización, en la actualidad implica que el conocimiento no debe ser ocultado, sino que debe ser compartido, distribuido y difundido entre los demás.
- **Ascenso.** Vallejo (2016) menciona que la carrera profesional es sucesión de puestos que un colaborador transcurre a lo largo de su vida. La carrera profesional es gradual, ocupando puestos más altos y complejos, porque necesidad de los trabajadores desean ocupar cargos altos, lo cual ayuda al crecimiento de personas.

**e. Retener personas.** Referente con Chiavenato (2009) menciona que en una organización viable es aquella que no solo se concentra en atraer y aprovechar de manera adecuada a sus recursos humanos, sino que también los mantiene satisfechos a largo plazo dentro de la misma. Los procesos de retención de colaboradores tienen como objetivo asegurar la satisfacción y motivación, así como garantizar las condiciones físicas, psicológicas y sociales para mantener a las personas en la organización y puedan tener mayor compromiso (ponerse la camiseta). Además, este autor en esta dimensión lo clasifica en los siguientes subdimensiones:

- **Relación con los empleados.** Chiavenato (2009) señala que las organizaciones ofrecen ayuda a los trabajadores negativos, realizando distintas actividades para relacionarse con el objetivo de crear un ambiente favorable, de confianza, respeto y consideración. Por lo tanto, a base de estas acciones lograr mayor eficacia en la organización y eliminar las brechas o barreras que impiden la plena participación de los colaboradores.
- **Higiene.** Chiavenato (2009) precisa que hace referencia a las condiciones del entorno laboral que aseguren tanto la salud física como mental de los empleados. Desde la perspectiva de la salud física el ambiente es considerado como acciones de la higiene laboral, la cual previene la exposición del cuerpo a elementos externos, como el ruido, el aire, la temperatura y otros. Asimismo, desde la perspectiva de la salud mental, el ambiente debe contar con condiciones psicológicas y sociológicas favorables que influyan positivamente el comportamiento de los colaboradores mas no repercusiones emocionales como el estrés.
- **Seguridad.** Chiavenato (2009) enfatiza que comprende tres funciones fundamentales: evitar accidentes, evitar incendios y prevenir robos. Los especialistas en recursos humanos deben monitorear o plantear programas de higiene y seguridad en los términos de costos/beneficios, asimismo, asegurar la participación de todos los colaboradores. En efecto que el programa asegure mejores resultados para la organización y las personas.
- **Calidad de vida.** Chiavenato (2009) define que la noción de calidad de vida en el trabajo abarca una profunda consideración mutua entre las personas, lo cual permite a las organizaciones lograr niveles altos de calidad y productividad, si cuentas con colaboradores motivados, comprometidos y que sus recompensas sean adecuadas por sus logros.

## **2.2.2 Compromiso organizacional**

El compromiso según Edel et al. (2007) menciona que no basta para resolver completamente todos los problemas y para alcanzar los objetivos, es necesario una serie de habilidades, actitudes y destrezas. Una de las actitudes más resaltantes es la actitud de compromiso hacia una organización para el logro del beneficio común.

Por otro lado según el enfoque teórico de Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es un estado psicológico donde los colaboradores se vinculan con la entidad, sus metas y deseos para mantenerse en ella. Se examinó a fondo el sentir de los colaboradores, ya que no se limita únicamente a la participación o identidad, sino que se divide en compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, donde representan a las dimensiones.

Según Betanzos et al. (2006) el compromiso hacia entidad es un estado en el cual el colaborador establece una conexión emocional y afectiva con la organización, así como con sus metas, y desea seguir siendo parte de ella, por otro lado Atencio et al. (2020) aportando a la idea anterior indica que una relación donde no solo existe afinidad, sino que ya se involucra el afecto, entonces el individuo se siente orgulloso por ser parte de la organización y se compromete con ella. Lo cual en un futuro generara que los colaboradores hablaran bien de su organización, que realiza más de lo que se les ordena, disfruta sus labores y se compromete con los objetivos trazados.

### **2.2.2.1 Importancia del compromiso organizacional**

El compromiso organizacional de acuerdo a Edel et al. (2007) se transformado en una de las variables más investigadas dentro del campo del comportamiento organizacional, en distintas investigaciones se demostró que la implicación con la organización puede ser un indicador más preciso de la rotación y la puntualidad. En tal sentido, el compromiso organizacional es uno de los enfoques que la gestión de recursos humanos utiliza para analizar la identificación con la organización, la lealtad y la conexión de los colaboradores con sus responsabilidades laborales asignadas.

### **2.2.2.2 Dimensiones de compromiso organizacional**

Esta clasificación está en base a Meyer y Allen (1991) indica que las siguientes dimensiones corresponden al compromiso organizacional:

**a. Compromiso de continuidad.** De acuerdo a Meyer y Allen (1991) alude a este compromiso a un material por parte de los colaboradores a la organización, es decir que aquella persona sigue en la organización por que espera ser premiado por las inversiones realizadas o cumplimiento de metas y objetivos. Reforzando esta definición con Edel et al. (2007) el colaborador se siente vinculado hacia la organización, porque después de invertir tiempo, dinero y esfuerzo, dejarla sería como perderlo absolutamente todo, asimismo, el colaborador siente su futuro fuera de la organización sería negativamente, es por esta razón que aumenta su conexión con la organización.

**b. Compromiso normativo.** Según Meyer y Allen (1991) menciona que es una sensación y nivel de responsabilidad moral que impulsa a pertenecer y mantenerse en la entidad, resultado obtenido por parte de los colaboradores por todos los beneficios recibidos. Atencio et al. (2020) sintetiza que las personas con este tipo de compromiso tienen la necesidad de retribuir con la permanencia y buen desempeño por la oportunidad laboral brindada y por incentivos; lo cual como resultado se tiene un colaborador eficiente, responsable y dispuesto a realizar siempre lo correcto.

**c. Compromiso de afectividad.** Meyer y Allen (1991) refiere vínculo emocional por parte de los colaboradores hacia la organización, el cual se siente orgulloso de ser parte de la organización, asimismo, impacta directamente la participación como el involucramiento emocional que muestra a su organización los colaboradores. De la misma manera, Atencio et al. (2020) menciona que esta dimensión está ligada a la manifestación emocional que muestran los miembros de una organización por ser parte esencial de ella y sienten la necesidad de contribuir al éxito.

## 2.3 MARCO NORMATIVO

A continuación, se muestra el marco normativo en base a la condición laboral o tipos de contratos existentes en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, de tal manera se pueda profundizar la descripción de resultados de la presente investigación.

- **Ley 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades**

La presente ley fija normas que abarca la creación, origen, características, independencia, estructura, propósito, categorías, habilidades, clasificación y financiamiento de las municipalidades o niveles de gobierno; también analiza su relación con otras entidades estatales y privadas, incluyendo los mecanismos de participación ciudadana y los regímenes especiales de las municipalidades (Ley N° 27972, 2003).

Entonces para el caso mencionado de la condición laboral sobre el personal de confianza del titular de pliego, según la ley Ley N° 27972 (2003) el personal de confianza es un máximo del 5% en los gobiernos locales, entonces personal de confianza, se conoce a aquellos que laboran en contacto directo con el empleador o con el titular de pliego siendo el caso, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado.

- **Ley N° 30057 – Ley del Servio Civil**

En el Perú la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es la entidad principal responsable de la administración del sistema de gestión de recursos humanos del Estado, que busca restaurar la función pública a través del proceso de ejecución de la reforma del servicio civil, en base a los pilares de mérito, igualdad de oportunidades y una orientación hacia el ciudadano, es así como debería de funcionar la adecuada gestión del talento (Ley N° 30057, 2013). Esta ley tiene el propósito es que las entidades públicas del Estado logren niveles superiores de efectividad y productividad; para ello están afectos o es aplicable a todos los servidores y ex servidores del Decreto Legislativo N° 276 (Carrera Administrativa), Decreto Legislativo N° 728 (Régimen privado) y Decreto Legislativo N° 1057 (Contrato Administrativo de Servicios).

- **Decreto Legislativo N° 1057**

Esta norma tiene finalidad garantizar el acceso en la equidad de oportunidades y condiciones en la función pública, de modo que es la regulación que rige el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). El Contrato Administrativo de Servicios es una forma contractual propia del Estado que conecta a las entidades públicas con

individuos que brindan servicios de forma subordinada dentro de dichas entidades (Decreto Legislativo N° 1057, 2008).

- **Decreto Legislativo N° 1401**

La presente norma tiene por finalidad crear el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público, netamente respalda a las prácticas pre profesionales en el sector público, por lo que esta modalidad tiene por objetivo desarrollar capacidades y aptitudes de los estudiantes Universitarios, institutos de Educación Superior, escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico Productiva, a partir del último o los dos últimos años de estudios, según lo requiera la malla curricular. Asimismo, las practicas permite a los estudiantes aplicar sus conocimientos, aptitudes y habilidades atreves del desempeño en una situación real en el contexto para el desarrollo de las actividades en el sector público (Decreto Legislativo N° 1401, 2018).

- **Código Civil – Artículo N° 1764**

La modalidad contrato por locación de servicio es amparado por el artículo 1764 del Código Civil, donde en la modalidad locación de servicios el locador está obligado, sin estar subordinado al comitente o contratista, a ofrecer sus servicios durante un periodo específico o para una tarea determinada, recibiendo a cambio una compensación o remuneración pactada en una de las cláusulas; dicho de otro modo en este contrato no existe vínculo laboral, por lo que, solo se debe cumplir con entregar el producto o servicio requerido y establecido en el contrato.

Asimismo, de manera complementaria, la diferencia entre funcionarios, empleados de confianza y servidores públicos, según Ley N° 30057 (2013) lo establece de la siguiente manera:

**a. Funcionario público.** Es aquella persona que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por la norma expresa, representando al Estado o a un sector de la población, desarrollando diferentes políticas del Estado y gobierno, asimismo, dirigen organismos o entidades públicas, el funcionario público puede ser de elección popular

directa y universal o confianza política originaria, también de nombramiento y remoción regulados, por último, de libre nombramiento y remoción.

**b. Empleado de confianza.** Es aquel individuo que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente, y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad, como puede ser el caso del asesor legal.

**c. Servidor público.** Los servidores públicos conforman un cierto grupo de administrativos de una entidad, pueden ser:

- **Directivo superior.** Es aquel que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. Este grupo ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad.
- **Ejecutivo.** Es aquella persona que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas.
- **Especialista.** El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos, pero no ejerce función administrativa.
- **De apoyo.** Colaborador que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Entonces en cuanto a las prácticas pre profesionales constituyen un complemento al material básico de estudio para la preparación del estudiante con vistas a capacitarse en la práctica y representa una continuación al diseño de su proceso formativo, para ello según la Ley N° 27785 (2002) servidor es todo aquel que independientemente del régimen laboral en que se encuentra, mantiene vínculo laboral, contractual o relación (complemento) de cualquier naturaleza, ejerciendo o no funciones y responsabilidades dentro de la entidad.

## 2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

### 2.4.1 Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

### 2.4.2 Hipótesis específicas

- El nivel de gestión de talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es regular.
- El nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es regular.

## 2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

**Tabla 1**

*Variable de investigación “Gestión del talento humano”*

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2009) lo describe como las políticas y prácticas indispensables para el manejo de los aspectos administrativos relacionados con los recursos humanos que posee una organización. En otras palabras, la conducción del capital humano	Integrar personas	Reclutamiento de personas	1,2
			Selección de personas	3,4
		Organizar personas	Orientación de personas	5,6
			Diseño de puestos	7,8
		Recompensar personas	Evaluación del desempeño	9,10
			Remuneración	11,12
		Desarrollar personas	Programa de incentivos	13,14
			Prestación y servicios	15,16
		Ascenso	Capacitación	17,18
			Conocimientos	19,20
			21,22	

implica en realizar de		Relación con los	23,24
manera eficaz y		empleados	
eficiente el	Retener personas	Higiene	25,26
reclutamiento,		Seguridad	27
selección, formación,		Calidad de vida	28
entre otros.			

*Nota:* Elaborado en base a la teoría de la gestión del talento humanos de Chiavenato (2009).

**Tabla 2**

*Variable de investigación “Compromiso organizacional”*

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Pertenencia	1
			Significación	2
	Según el enfoque de Meyer y Allen (1991) la lealtad organizacional es un estado mental en el que los	Compromiso afectivo	Sentido de pertenencia	3
			Afiliación	4
			Apego	5
			Realización personal	6
			Inversión	7
Variable 2:	que los		Falta de alternativas	8
Compromiso organizacional	colaboradores se sienten identificados con la organización, sus metas y aspiraciones, promoviendo su permanencia en la misma.	Compromiso de continuidad	Dificultad	9
			Necesidades	10
			Competencias	11
			Consecuencias	12
			Deber	13
			Conveniencia	14
		Compromiso normativo	Culpabilidad	15
			Obligación	16
			Lealtad	17
			Agradecimiento	18

*Nota:* Elaborado en base al enfoque teórico sobre compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991).

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1 ENFOQUE, ALCANCE Y DISEÑO INVESTIGACIÓN**

La presente investigación corresponde a una perspectiva cuantitativa, de acuerdo con Hernández et al. (2014) este enfoque es secuencial y probatorio, por lo que emplea la recopilación de información para poner a prueba las hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento y validar teorías. Asimismo, Ñaupas et al. (2014) indica que este enfoque se basa en la obtención de datos mediante la recolección y el estudio busca responder a la pregunta de investigación.

A su vez el enfoque cuantitativo contribuye a ver de manera objetiva los datos mediante procedimientos que se basan en la aplicación de instrumento y posteriormente a un análisis de datos estadísticos, e implica en este caso que la investigación busca generar conocimiento con la aplicación directa con los problemas de la sociedad.

Asimismo, el estudio pertenece a un alcance descriptivo - correlacional, por lo que Hernández et al. (2014) indica que es descriptivo por que se enfoca en especificar las diferentes rasgos, propiedades y características esenciales sobre cualquier fenómeno a analizar; en este tipo de estudios se observa, describe y fundamenta diferentes aspectos del fenómeno, mas no existe manipulación de las variables y tampoco la búsqueda de la causa y efecto (Arias & Covinos, 2021).

Por otro lado, es un estudio correlacional porque las variables se relacionan siguiendo un patrón predecible en un conjunto determinado, de tal modo tiene como propósito de conocer la relación o nivel de asociatividad existentes de dos o más variables en un entorno específico, además, tales correlaciones tienen sustento en las hipótesis sometidas a prueba, es decir que primero se miden las variables, también se realiza análisis de las hipótesis, a través del empleo de métodos estadísticos se calcula la relación o correlación (Arias, 2012). También Arias y Covinos (2021) mencionan que en este caso no existen variables dependientes o independientes, ya que se encarga de medir la correlación de ambas variables.

Finalmente, el estudio corresponde a un diseño no experimental de corte transversal, para ello Hernández et al. (2014) hace referencia en este tipo de estudios no se realiza ninguna manipulación deliberada de variables, lo cual implica solo observación de fenómenos en su entorno natural para analizarlos. Asimismo, es transversal por que la recolección de datos se realiza en un solo momento.

## **3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO**

En la presente indagación se realizó en la Municipalidad Distrital de Cabanillas - San Román de la región de Puno. Provincia de San Román cuenta con cinco distritos: Caracoto, San Miguel, Juliaca, Cabanillas y Cabana. Asimismo, Cabanillas tiene una superficie de 127500 hectáreas, la altitud es de 3887 metros. Los distritos vecinos a este distrito son Cabanilla, Santa Lucía, Cabana y entre otros. Además, las principales actividades del distrito son la agricultura, ganadería y comercio.

Específicamente el lugar de estudio es la Municipalidad Distrital de Cabanillas, ubicada en el Jr. Municipalidad N° 114 frente a la plaza de armas.

## **3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.3.1 POBLACIÓN**

El estudio tiene una población conformada por 63 servidores públicos pertenecientes a la Municipalidad de Distrital de Cabanillas de las cuales laboran dentro las distintas oficinas, subgerencias, unidades y demás áreas de la entidad.

**Tabla 3**

*Caracterización de la muestra por áreas específicas de la Municipalidad Distrital de Cabanillas*

Áreas de la Municipalidad Distrital de Cabanillas	Cantidad de personal
Gerencia municipal	2
Unidad de secretaria general y archivo	2
Oficina de tramite documentario	1
Oficina de soporte técnico e informática	1
Unidad de contabilidad	2
Unidad de tesorería	2
Unidad de caja y recaudación	1
Unidad de logística y control patrimonial	2
Unidad de almacén	2
Unidad de recursos humanos	1
Oficina de asesoría legal	1
Oficina de planificación y presupuesto	1
Oficina de programación multianual de inversiones - OPMI	1
Unidad formuladora - UF	1
Sub gerencia de sostenibilidad territorial	1
Unidad de gestión ambiental	3
Unidad de gestión de riesgos y desastre, y defensa civil	2
Unidad de seguridad ciudadana	5
Sub gerencia de desarrollo económico local	2
Unidad de desarrollo pecuario	4
Unidad de desarrollo agrícola	1
Unidad de transporte, comercialización y fiscalización	1
Sub gerencia de desarrollo social	2
Oficina de registro civil	1
Oficina de demuna, OMAPED y CIAM	1
Unidad Local de empadronamiento	3
Programa de vaso de leche	1
Sub gerencia de infraestructura y desarrollo urbano-rural	2
Unidad de catastro urbano y rural	1

Unidad de estudios y proyectos	2
Unidad de área técnica municipal - ATM	1
Unidad de mantenimiento de infraestructura y equipo mecánico	6
Limpieza pública	4
Total	63

*Nota:* Elaborado en base a la información brindada por la Unidad de Recursos Humanos, 2022.

### **3.3.2 MUESTRA**

La muestra utilizada corresponde a un muestreo no probabilístico, por lo que no corresponde realizar cálculos probabilísticos, Hernández et al. (2014) indica que en el caso de la muestra no probabilística la elección de los elementos son determinadas por parte del investigador, de tal manera que no tiene dependencia de la probabilidad, sino netamente depende de las características de la investigación o la del investigador; asimismo, la muestra pertenece al tipo censal que considera absolutamente todos los individuos o población, de tal modo que se trabajó con la totalidad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

### **3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para recopilar los datos se empleó la técnica de encuesta, que según Charaja (2011) lo define como procedimientos que se deben cumplir para elegir los datos requeridos con el propósito de comprobar las hipótesis planteadas o cuando se plantea un problema de investigación.

Asimismo, se utilizó como instrumento el cuestionario, para ello Hernández et al. (2014) indica que el instrumento es el recurso que utilizan los investigadores para anotar información o datos relacionados con las variables que se pretenden determinar.

El cuestionario consta de 46 ítems o preguntas, donde 28 ítems pertenecen al manejo del talento humano, lo cual están distribuidos en sus dimensiones de incorporación del personal, organización del personal, compensación, desarrollo, y retención del personal; por otro lado, 18 ítems pertenecen al compromiso organizacional, también distribuidos en dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Asimismo, se

aplicó un formulario físico a cada uno de los trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas correspondiente al periodo 2019 - 2022.

Para proceder con la recolección de datos en un primer momento se inició con la presentación de un documento ante la Municipalidad Distrital de Cabanillas, siendo una solicitud de permiso para la obtención de la información correspondiente para la investigación.

Posteriormente, se recurrió tres días de la semana para aplicar el cuestionario a los servidores públicos en los horarios de 08:00 AM hasta 4:30 PM. También, al momento al aplicar el cuestionario se les dio a conocer el propósito del estudio de indagación, confidencialidad y solicitando el consentimiento informado; de esta manera el acceso a la información fue de manera voluntaria para brindar la información de la presente investigación.

### 3.4.1 Confiabilidad del instrumento

**Tabla 4**

*Análisis de confiabilidad de la variable gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	Cantidad de elementos
0.933	28

*Nota:* Elaborado en base de datos obtenidos de la indagación de fiabilidad del instrumento.

La confiabilidad del instrumento para el manejo del talento humano fue medida con el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual tiene un resultado de 0.933 (93.3%), el cual significa que existe una coherencia interna excelente en el instrumento.

**Tabla 5**

*Análisis de fiabilidad de la variable compromiso organizacional*

Alfa de Cronbach	Cantidad de elementos
0.879	18

*Nota:* Elaborado en base a datos obtenidos de la indagación de fiabilidad del instrumento.

La fiabilidad del instrumento para la variable compromiso con la organización fue medida con el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual tiene un resultado de 0.879 (87.9%), el cual significa que existe una coherencia interna buena en el instrumento.

### 3.4.2 Validez del instrumento

**Tabla 6**

*Validez del instrumento a juicio de experto*

Experto	Calificación		
	Variable 1	Variable 2	Sub total
Mg. Illich Xavier Talavera Salas	90 %	93 %	91.5 %
Dr. Vitaliano Enriquez Mamani	91 %	93 %	92 %
Mg. Jaime Pedro Mullisaca Pacco	85 %	86 %	85.5 %
Promedio	88.7 %	90.7 %	89.7 %

*Nota:* Elaborado en base a datos obtenidos en la validez del instrumento.

Indicando que los instrumentos son válidos con 89.7% de validez según juicio de expertos, asimismo, del instrumento del manejo del talento humano son válidos con 88.7% y del instrumento del compromiso con la organización son válidos con 90.7%.

### 3.5 ANÁLISIS DE DATOS

En cuanto al análisis de los datos se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

En un primer momento se realizó el vaciado o codificación de datos, de acuerdo a los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a los servidores, realizado en hojas de cálculo del programa Microsoft Excel, posteriormente se hizo uso del programa IBM SPSS Statistics 25, pasando a someterse las diferentes pruebas de análisis estadísticos.

Asimismo, se realizó las tablas estadísticas, gráficos y también la contrastación de todas las hipótesis planteadas de acuerdo con la prueba coeficiente de correlación Pearson, para ello según Hernández et al. (2014) menciona que son coeficientes de correlación empleados para

variables de nivel de medición ordinal y para establecer relaciones estadísticas entre escalas de tipo Likert.

Finalmente, en cuanto a la contrastación de las hipótesis específicas se midió de acuerdo con las siguientes escalas de medición – baremo:

**Tabla 7**

*Baremos para medir el nivel por cada variable y dimensiones*

Variables	Baremo	Dimensiones	Baremo
			[4 – 8] = Bajo
		Incorporar personas	[9 – 14] = Regular
Gestión del	[28 – 64] = Bajo		[15 – 20] = Alto
talento	[65 – 102] = Regular	Organizar personas	
humano	[103 – 140] = Alto	Recompensar personas	[6 – 13] = Bajo
		Desarrollar personas	[14 – 21] = Regular
		Retener personas	[22 – 30] = Alto
Compromiso	[18 – 41] = Bajo	Compromiso afectivo	
Organizacional	[42 – 65] = Regular	Compromiso de	[6 – 13] = Bajo
	[66 – 90] = Alto	continuidad	[14 – 21] = Regular
		Compromiso normativo	[22 – 30] = Alto

*Nota.* Elaborado en base al número de preguntas por variables y dimensiones en la encuesta.

Finalmente, se realizó la interpretación de las tablas correspondientes según los resultados obtenidos al aplicar el instrumento, de tal manera probar las diferentes hipótesis del presente estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Los resultados descriptivos se determinan a partir de los objetivos específicos, donde se tuvo como objetivos determinar el grado de cada una de las variables, como es el caso de la conducción del talento humano y el compromiso con la organización de los servidores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, también, para una mayor comprensión se determinó el grado de cada dimensión asociada a las variables de estudio.

##### 4.1.1 Gestión del talento humano

**Tabla 8**

*Gestión del talento humano en los servidores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6.3
Regular	49	77.8
Alto	10	15.9
Total	63	100.0

*Nota.* Elaborado en base de datos obtenidos en la encuesta.

**Tabla 9**

*Tabla de contingencia de la gestión del talento humano y la condición laboral*

		Condición laboral					Total
		Nombrado	CAS	Locación de Servicios	Confianza	Practicante	
Gestión del talento humano	Bajo	-	-	3 (4.8%)	1 (1.6%)	-	4
	Regular	3 (4.8%)	3 (4.8%)	33 (52.4%)	4 (6.3%)	6 (9.5%)	49
	Alto	-	-	10 (15.9%)	-	-	10
	Total	3 (4.8%)	3 (4.8%)	46 (73%)	5 (7.9%)	6 (9.5%)	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en las tablas cruzadas del manejo del capital humano con la condición laboral.

De acuerdo a la tabla 8, se observa el 6.3% de servidores en la municipalidad indican que el grado de manejo de capital humano es bajo, es decir, que existe irregularidades en la conducción del capital humano, entonces analizando el resultado anterior de acuerdo a la condición laboral (tabla 9) de los cuales el 4.8% de servidores están por la modalidad contrato de locación de servicios y el 1.6% bajo la condición por confianza; asimismo, el 77.8% de los servidores indican que existe un nivel regular y siendo el nivel más prevalente, lo cual quiere decir que raras veces aplican una adecuada gestión del personal como es reflejado en el proceso de búsqueda, elección, compensación, desarrollo y retención personal, analizando el resultado del nivel regular de acuerdo a la condición laboral el 4.8% de los servidores son nombrados, 4.8% bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 52.4% de ellos por la modalidad contrato de locación de servicios, 6.3% bajo la condición por confianza, y 9.5% son practicantes; y finalmente el 15.9% restante indican que existe un grado alto en el manejo del personal, lo cual quiere decir que un bajo porcentaje indica que se cumple con un proceso idóneo en gestionar el talento humano, realizando un análisis de acuerdo a la condición laboral, todos los servidores están por la modalidad contrato de locación de servicios.

#### **4.1.1.1 Incorporación de personas**

**Tabla 10**

*Incorporación de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6.3
Regular	35	55.6
Alto	24	38.1
Total	63	100.0

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Tabla 11***Tabla de contingencia de la dimensión incorporación de personas y la condición laboral*

		Condición laboral					Total
		Nombrado	CAS	Locación de Servicios	Confianza	Practicante	
Incorporar personas	Bajo	-	-	3 (4.8%)	1 (1.6%)	-	4
	Regular	2 (3.2%)	3 (4.8%)	22 (34.9%)	4 (6.3%)	4 (6.3%)	35
	Alto	1 (1.6%)	-	21(33.3%)	-	2 (3.2%)	24
Total		3 (4.8%)	3 (4.8%)	46 (73%)	5 (7.9%)	6 (9.5%)	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en las tablas cruzadas de la incorporación de personas y la condición laboral.

De acuerdo con la tabla 10, se observa el 6.3% de servidores de la municipalidad mencionan que existe un nivel bajo de incorporación de personas, es decir, que no se está llevando a cabo un adecuado reclutamiento y selección del personal, entonces analizando el resultado anterior de acuerdo a la condición laboral (tabla 11) de los cuales el 4.8% de servidores están por la modalidad contrato de locación de servicios y el 1.6% bajo la condición por confianza; asimismo, el 55.6% de los servidores indican que existe un nivel regular y siendo el nivel más prevalente, por lo tanto se observa que la municipalidad raras veces realiza convocatorias para el personal y/o también raras veces se cumple con la normatividad vigente en la selección del personal de acuerdo al puesto laboral requerido, analizando el resultado del nivel regular de acuerdo a la condición laboral el 3.2% de los servidores son nombrados, 4.8% bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 34.9% por modalidad contrato de locación de servicios, 6.3% bajo la condición por confianza y 6.3% son practicantes; finalmente, el 38.1% restante indican que existe un nivel alto, lo cual quiere decir que se está ejecutando de manera adecuada el filtro en la incorporación del personal, contando con los perfiles adecuados para la contratación, realizando un análisis de acuerdo a la condición laboral el 1.6 % de servidores son nombrados, 33.3% de ellos por la modalidad contrato de locación de servicios y 3.2% son practicantes.

#### **4.1.1.2 Organización de personas**

**Tabla 12***Organización de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6.3
Regular	42	66.7
Alto	17	27.0
Total	63	100.0

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Tabla 13***Tabla de contingencia de la dimensión organización de personas y la condición laboral*

		Condición laboral					Total
		Nombrado	CAS	Locación de Servicios	Confianza	Practicante	
Organizar personas	Bajo	-	-	3 (4.8%)	1 (1.6%)	-	4
	Regular	2 (3.2%)	1 (1.6%)	31 (49.2%)	4 (6.3%)	4 (6.3%)	42
	Alto	1 (1.6%)	2 (3.2%)	12 (19%)	-	2 (3.2%)	17
	Total	3 (4.8%)	3 (4.8%)	46 (73%)	5 (7.9%)	6 (9.5%)	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en las tablas cruzadas de la organización de personas y la condición laboral.

De acuerdo con la tabla 12, se observa el 6.3% de servidores de la municipalidad mencionan que existe un nivel de organización de personas bajo, es decir, que existe escasa orientación para el desempeño de puestos y funciones, entonces analizando el resultado anterior de acuerdo a la condición laboral (tabla 13) de los cuales el 4.8% de servidores están por la modalidad contrato de locación de servicios y el 1.6% bajo la condición por confianza; asimismo, el 66.7% de los servidores indican que existe un nivel regular y siendo el nivel más prevalente, por lo tanto se observa que la municipalidad al incorporar nuevos servidores ocasionalmente realiza una orientación dejando claro sus funciones y objetivos, analizando el resultado del nivel regular de acuerdo a la condición laboral el 3.2% de los servidores son nombrados, 1.6% bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 49.2% por la modalidad contrato de locación de servicios, y 6.3% bajo la condición por confianza; finalmente, el 27% restante indican que existe un nivel alto de organización de personas, lo cual quiere

decir que se está efectuando constantemente la orientación, organización de las tareas a desempeñar y evaluación del desempeño, realizando un análisis de acuerdo a la condición laboral el 1.6 % de servidores son nombrados, 3.2% están bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 19% por modalidad contrato de locación de servicios y 3.2% son practicantes.

#### 4.1.1.3 Recompensa de personas

**Tabla 14**

*Recompensa de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	30.2
Regular	30	47.6
Alto	14	22.2
Total	63	100.0

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Tabla 15**

*Tabla de contingencia de la dimensión recompensa de personas y la condición laboral*

		Condición laboral					Total
		Nombrado	CAS	Locación de Servicios	Confianza	Practicante	
Recompensar personas	Bajo	1 (1.6%)	-	16 (25.4%)	2 (3.2%)	-	19
	Regular	1 (1.6%)	2 (3.2%)	19 (30.2%)	3 (4.8%)	5 (7.9%)	30
	Alto	1 (1.6%)	1 (1.6%)	11 (17.5%)	-	1 (1.6%)	14
	Total	3 (4.8%)	3 (4.8%)	46 (73%)	5 (7.9%)	6 (9.5%)	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en las tablas cruzadas de la recompensa de personas y la condición laboral.

De acuerdo con la tabla 14, se observa que el 30.2% de servidores de la municipalidad mencionan que existe un grado de compensación bajo, es decir, que no se está realizando adecuadamente las remuneraciones y reconocimiento por los esfuerzos, entonces analizando

el resultado anterior de acuerdo a la condición laboral (tabla 15) de los cuales el 1.6% de servidores son nombrados, 25.4% se encuentran bajo modalidad contrato de locación de servicios y el 3.2% bajo la condición por confianza; asimismo, el 47.6% de los servidores indican que existe un nivel regular y siendo el nivel más prevalente, donde se observa que la municipalidad ocasionalmente cuenta con una remuneración digna y programa de incentivos, analizando el resultado del nivel regular de acuerdo a la condición laboral el 1.6% de los servidores son nombrados, 3.2% bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 30.2% por modalidad contrato de locación de servicios, 4.8% bajo la condición por confianza y 7.9% son practicantes; finalmente, el 22.2% restante indican que existe un nivel alto, lo cual quiere decir que la recompensa se está llevando adecuadamente, y mejorando el nivel de vida de sus colaboradores, realizando un análisis de acuerdo con la condición laboral el 1.6 % de servidores son nombrados, 1.6% bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 17.5% por modalidad contrato de locación de servicios y 1.6% son practicantes.

#### 4.1.1.4 Desarrollo de personas

**Tabla 16**

*Desarrollo de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	7.9
Regular	37	58.7
Alto	21	33.3
Total	63	100.0

*Nota.* Elaborado en base de datos obtenidos en la encuesta.

**Tabla 17***Tabla de contingencia de la dimensión desarrollo de personas y la condición laboral*

		Condición laboral					Total
		Nombrado	CAS	Locación de Servicios	Confianza	Practicante	
Desarrollar personas	Bajo	-	-	4 (6.3%)	1 (1.6%)	-	5
	Regular	2 (3.2%)	2 (3.2%)	27 (42.9%)	3 (4.8%)	3 (4.8%)	37
	Alto	1 (1.6%)	1 (1.6%)	15(23.8%)	1 (1.6%)	3 (4.8%)	21
	Total	3 (4.8%)	3 (4.8%)	46 (73%)	5 (7.9%)	6 (9.5%)	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en las tablas cruzadas del desarrollo de personas y la condición laboral.

De acuerdo a la tabla 16, se observa el 7.9% de servidores de la municipalidad mencionan que existe un grado bajo en el desarrollo de personas, es decir, que no se realiza capacitaciones al personal para la adquisición de nuevos conocimientos, mucho menos promueven ascensos de puestos, entonces analizando el resultado anterior de acuerdo a la condición laboral (tabla 17) de los cuales el 6.3% de servidores se encuentran bajo modalidad contrato de locación de servicios y el 1.6% bajo la condición por confianza; asimismo, el 58.7% de los servidores indican que existe un nivel regular y siendo el nivel más prevalente, donde se observa que la municipalidad ocasionalmente brinda información básica para generar nuevas ideas y oportunidades, analizando el resultado del nivel regular de acuerdo a la condición laboral el 3.2% de los servidores son nombrados, 3.2% bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 42.9% por modalidad contrato de locación de servicios, 4.8% bajo la condición por confianza y 4.8% son practicantes; finalmente, el 33.3% restante indican que existe un nivel alto, lo cual quiere decir que el desarrollo del personal se está promoviendo adecuadamente con planes de capacitaciones, y ascensos dentro de la municipalidad, realizando un análisis de acuerdo a la condición laboral el 1.6 % de servidores son nombrados, 1.6% bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 23.8% de ellos por la modalidad contrato de locación de servicios, 1.6% bajo la condición por confianza y 4.8% son practicantes.

#### **4.1.1.5 Retención de personas**

**Tabla 18***Retención de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3.2
Regular	35	55.6
Alto	26	41.3
Total	63	100.0

*Nota.* Elaborado en base de datos obtenidos en la encuesta.

**Tabla 19***Tabla de contingencia de la dimensión retención de personas y la condición laboral*

		Condición laboral					Total
		Nombrado	CAS	Locación de Servicios	Confianza	Practicante	
Retener personas	Bajo	-	-	2 (3.2%)	-	-	2
	Regular	3 (4.8%)	1 (1.6%)	24 (38.1%)	4 (6.3%)	3 (4.8%)	35
	Alto	-	2 (3.2%)	20 (31.7%)	1 (1.6%)	3 (4.8%)	26
	Total	3 (4.8%)	3 (4.8%)	46 (73%)	5 (7.9%)	6 (9.5%)	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en las tablas cruzadas de la retención del personal con la condición laboral.

De acuerdo con la tabla 18, se observa el 3.2% de servidores de la municipalidad mencionan que existe un grado de retención de personas bajo, es decir, que se tiene trabajadores insatisfechos y desmotivados para permanecer en la entidad, entonces analizando el resultado anterior de acuerdo a la condición laboral (tabla 19) de los cuales todos los servidores se encuentran bajo modalidad contrato de locación de servicios; asimismo, el 55.6% restante de los servidores indican que existe un nivel regular y siendo el nivel más prevalente, donde se observa que los servidores ocasionalmente muestran satisfacción con el higiene, seguridad y relación con los demás servidores, analizando el resultado del nivel regular de acuerdo a la condición laboral el 4.8% de los servidores son nombrados, 1.6% bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 38.1% por modalidad contrato de locación de servicios, 6.3% bajo la condición por confianza y 4.8% son practicantes; finalmente, el 41.3% indican que existe un nivel alto, lo cual quiere decir que la retención se está llevando

de manera adecuada con un buen trabajo en equipo para eliminar las distintas brechas y barreras, también existe una buena higiene y seguridad dentro de la entidad, realizando un análisis de acuerdo a la condición laboral el 3.2 % de servidores están bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 31.7% por modalidad contrato de locación de servicios, 1.6% bajo la condición por confianza y 4.8% son practicantes.

#### 4.1.2 Compromiso organizacional

**Tabla 20**

*Compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	4.8
Regular	45	71.4
Alto	15	23.8
Total	63	100.0

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Tabla 21**

*Tabla de contingencia del compromiso organizacional y la condición laboral*

		Condición laboral					Total
		Nombrado	CAS	Locación de Servicios	Confianza	Practicante	
Compromiso organizacional	Bajo	-	-	2 (3.2%)	1 (1.6%)	-	3
	Regular	1 (1.6%)	3 (4.8%)	33 (52.4%)	4 (6.3%)	4 (6.3%)	45
	Alto	2 (3.2%)	-	11 (17.5%)	-	2 (3.2%)	15
	Total	3 (4.8%)	3 (4.8%)	46 (73%)	5 (7.9%)	6 (9.5%)	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en las tablas cruzadas del compromiso organizacional con la condición laboral.

De acuerdo con la tabla 20, se observa el 4.8% de servidores de la municipalidad tienen un nivel de compromiso organizacional bajo, es decir que los colaboradores no se identifican con la organización, mucho menos con sus objetivos y anhelos para su permanencia,

entonces analizando el resultado anterior de acuerdo a la condición laboral (tabla 21) de los cuales el 3.2% de servidores se encuentran bajo modalidad contrato de locación de servicios y el 1.6% bajo la condición por confianza; asimismo, el 71.4% de los servidores tienen un nivel regular y siendo el más prevalente, por lo tanto se observa que los servidores ocasionalmente se sienten identificados y leales con la organización, analizando el resultado del nivel regular de acuerdo a la condición laboral el 1.6% de los servidores son nombrados, 4.8% bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 52.4% por modalidad contrato de locación de servicios, 6.3% bajo la condición por confianza y 6.3% son practicantes; finalmente, el 23.8% restante tienen un nivel alto, lo cual quiere decir que los servidores tienen un alto compromiso con los objetivos y deseando seguir siendo parte de la entidad, realizando un análisis de acuerdo a la condición laboral el 3.2% de los servidores son nombrados, 17.5% de ellos por la modalidad contrato de locación de servicios y 3.2% son practicantes.

#### 4.1.2.1 Compromiso afectivo

**Tabla 22**

*Compromiso afectivo de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.6
Regular	30	47.6
Alto	32	50.8
Total	63	100.0

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Tabla 23***Tabla de contingencia de la dimensión compromiso afectivo y la condición laboral*

		Condición laboral					Total
		Nombrado	Contrato CAS	Locación de Servicios	Confianza	Practicante	
Compromiso afectivo	Bajo	-	-	1 (1.6%)	-	-	1
	Regular	1 (1.6%)	1 (1.6%)	21 (33.3%)	4 (6.3%)	3 (4.8%)	30
	Alto	2 (3.2%)	2 (3.2%)	24 (38.1%)	1 (1.6%)	3 (4.8%)	32
	Total	3 (4.8%)	3 (4.8%)	46 (73%)	5 (7.9%)	6 (9.5%)	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en las tablas cruzadas del compromiso afectivo y la condición laboral.

De acuerdo con la tabla 22, se observa el 1.6% de servidores de la municipalidad tienen un nivel de compromiso afectivo bajo, es decir, que el colaborador no se sienten orgullosos de ser parte de la organización, entonces analizando el resultado anterior de acuerdo a la condición laboral (tabla 23) de los cuales todos los servidores se encuentran bajo la modalidad contrato de locación de servicios; asimismo, el 47.6% de los servidores tienen un nivel regular, por lo tanto se observa que los servidores en ciertas ocasiones experimentan una sensación de pertenecer a una familia dentro de la entidad y afrontan los problemas como si fueran suyos, analizando el resultado del nivel regular de acuerdo a la condición laboral el 1.6% de los servidores son nombrados, 1.6% bajo contrato administrativo de servicios - CAS, 33.3% de ellos por la modalidad contrato de locación de servicios, 6.3% bajo la condición por confianza y 4.8% son practicantes; finalmente el 50.8% restante tienen un nivel alto y siendo el más prevalente, lo cual quiere decir que los servidores muestran un gran sentido de pertenencia y disfrutan al hablar bien de la municipalidad, por las oportunidades de realización del personal, realizando un análisis de acuerdo a la condición laboral el 3.2% de los servidores son nombrados, 3.2% bajo contrato administrativo de servicios – CAS, 38.1% por modalidad contrato de locación de servicios, 1.6% bajo la condición por confianza y 4.8% son practicantes.

#### **4.1.2.2 Compromiso de continuidad**

**Tabla 24***Compromiso de continuidad de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	47.6
Regular	24	38.1
Alto	9	14.3
Total	63	100.0

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Tabla 25***Tabla de contingencia de la dimensión compromiso de continuidad y la condición laboral*

		Condición laboral					Total
		Nombrado	CAS	Locación de Servicios	Confianza	Practicante	
Compromiso de continuidad	Bajo	-	1 (1.6%)	24 (38.1%)	4 (6.3%)	1 (1.6%)	30
	Regular	1 (1.6%)	2 (3.2%)	16 (25.4%)	1 (1.6%)	4 (6.3%)	24
	Alto	2 (3.2%)	-	6 (9.5%)	-	1 (1.6%)	9
	Total	3 (4.8%)	3 (4.8%)	46 (73%)	5 (7.9%)	6 (9.5%)	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en las tablas cruzadas del compromiso de continuidad y la condición laboral.

De acuerdo con la tabla 24, se observa el 47.6% de servidores de la municipalidad tienen un nivel de compromiso de continuidad bajo y siendo el más prevalente, es decir, que los servidores no muestran deseo de permanencia, ni mucho menos se sienten vinculados con la organización, entonces analizando el resultado anterior de acuerdo a la condición laboral (tabla 25) de los cuales el 1.6% de los servidores están bajo contrato administrativo de servicios – CAS, 38.1% por modalidad contrato de locación de servicios, 6.3% bajo la condición por confianza y 1.6% son practicantes; asimismo, el 38.1% de los servidores tienen un nivel regular, por lo tanto se observa que los servidores ocasionalmente muestran deseo de continuidad, satisfacción con la entidad y la remuneración, analizando el resultado del nivel regular de acuerdo a la condición laboral el 1.6% de los servidores son nombrados, 3.2% mediante contrato administrativo de servicios - CAS, 25.4% por modalidad contrato

de locación de servicios, 1.6% bajo la condición por confianza y 6.3% son practicantes; finalmente, el 14.3% restante tienen un nivel alto, lo cual quiere decir que los colaboradores muestran deseo de seguir perteneciendo a la entidad, también por las remuneraciones y oportunidades que brinda la municipalidad, realizando un análisis de acuerdo a la condición laboral el 3.2% de los servidores son nombrados, 9.5% de ellos por la modalidad contrato de locación de servicios y 1.6% son practicantes.

#### 4.1.2.3 Compromiso normativo

**Tabla 26**

*Compromiso normativo de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	9.5
Regular	40	63.5
Alto	17	27.0
Total	63	100.0

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Tabla 27**

*Tabla de contingencia de la dimensión compromiso normativo y la condición laboral*

		Condición laboral					Total
		Nombrado	CAS	Locación de Servicios	Confianza	Practicante	
Compromiso normativo	Bajo	-	-	5 (7.9%)	1 (1.6%)	-	6
	Regular	1 (1.6%)	3 (4.8%)	30 (47.6%)	2 (3.2%)	4 (6.3%)	40
	Alto	2 (3.2%)	-	11 (17.5%)	2 (3.2%)	2 (3.2%)	17
	Total	3 (4.8%)	3 (4.8%)	46 (73%)	5 (7.9%)	6 (9.5%)	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en las tablas cruzadas del compromiso normativo y la condición laboral.

De acuerdo con la tabla 26, se observa el 9.5% de servidores de la municipalidad tienen un nivel de compromiso normativo bajo, es decir, que no muestran un alto grado de lealtad ni

moral, entonces analizando el resultado anterior de acuerdo a la condición laboral (tabla 27) de los cuales el 7.9% de servidores se encuentran bajo modalidad contrato de locación de servicios y el 1.6% bajo la condición por confianza; asimismo, el 63.5% de los servidores tienen un nivel regular y siendo el más prevalente, por lo tanto se observa que los servidores ocasionalmente muestran una obligación moral con la entidad y la población, analizando el resultado del nivel regular de acuerdo a la condición laboral el 1.6% de los servidores son nombrados, 4.8% mediante contrato administrativo de servicios - CAS, 47.6% por modalidad contrato de locación de servicios, 3.2% bajo la condición por confianza y 6.3% son practicantes; finalmente, el 27% restante tienen un nivel alto, lo cual quiere decir que los colaboradores muestran un sentimiento y un alto grado de obligación moral de pertenecer y permanecer en la entidad por los beneficios obtenidos dentro de ella, realizando un análisis de acuerdo a la condición laboral el 3.2% de los servidores son nombrados, 17.5% de ellos por la modalidad contrato de locación de servicios, 3.2% bajo la condición por confianza y 3.2% son practicantes.

## 4.2 RESULTADOS INFERENCIALES

### 4.2.1 Nivel de gestión del talento humano de los servidores

**Tabla 28**

*Prueba estadística para la gestión del talento humano*

Prueba para la muestra						
Valor de la prueba = 102						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Gestión del talento humano	-6.307	62	0.000	-13.175	-17.35	-9.00

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en el análisis estadístico del manejo del talento humano.

Como  $p = 0.00 < \alpha = 0.05$ , entonces se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_0$ , esto implica que el grado de conducción de talento humano de servidores en la Municipalidad de Cabanillas es regular;

por lo tanto, esto implica que la municipalidad o el individuo evaluado tiene un nivel intermedio o promedio de administración del talento, entonces indica que la municipalidad está cumpliendo con ciertos estándares mínimos.

#### 4.2.2 Nivel de compromiso organizacional de los servidores

**Tabla 29**

*Prueba estadística para el compromiso organizacional*

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 65						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Compromiso organizacional	-6.118	62	0.000	-8.651	-11.48	-5.82

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la prueba estadística del compromiso organizacional.

Como  $p = 0.00 < \alpha = 0.05$ , entonces se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_0$ , esto implica que el grado de compromiso con la organización de servidores en la Municipalidad de Cabanillas es moderado; por lo tanto, esto significa que el grado de compromiso de servidores hacia la municipalidad se ubica en un punto medio o promedio, que los servidores no están mostrando un compromiso sobresaliente y tampoco están desvinculados, cumplen con sus responsabilidades laborales y tienen una actitud moderada hacia su trabajo, y la organización en general.

#### 4.2.2 Relación de gestión del talento humano y compromiso organizacional

**Tabla 30***Prueba de normalidad de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento	0.075	63	0.200*	0.981	63	0.417
Compromiso organizacional	0.096	63	0.200*	0.978	63	0.313

*Nota.* Elaborado a base de datos obtenidos en la prueba de normalidad de la conducción del capital humano y el compromiso con la organización.

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

En la prueba de normalidad de las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional corresponde la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> ya que se tiene una muestra de 63 servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

De acuerdo a la prueba de normalidad, como  $p = 0.200 > 0.05$ , entonces se rechaza  $H_a$  y se acepta  $H_0$ , lo cual quiere decir que la distribución es normal, lo que implica que se debe de aplicar la correlación de Pearson.

**Tabla 31***Prueba de normalidad para las dimensiones de la variable gestión del talento humano*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Incorporar personas	0.141	63	0.003	0.957	63	0.026
Organizar personas	0.103	63	0.097	0.956	63	0.025
Recompensar personas	0.097	63	0.200*	0.982	63	0.467
Desarrollar personas	0.099	63	0.200*	0.974	63	0.197
Retener personas	0.084	63	0.200*	0.982	63	0.491

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la prueba de normalidad de las dimensiones del manejo del talento humano.

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

De acuerdo a la prueba de normalidad de las dimensiones de la conducción del talento humano, apreciamos que la dimensión incorporación de personas sigue una distribución no normal con  $p = 0.003$ ; seguido de la dimensión organización de personas tiene una distribución normal con  $p = 0.097$ ; asimismo, la dimensión recompensa de personas sigue una distribución normal con un  $p = 0.200$ ; la dimensión desarrollo de personas tiene una distribución normal con  $p = 0.200$ ; finalmente, la dimensión retención de personas tiene una distribución normal con  $p = 0.200$ .

**Tabla 32**

*Prueba de normalidad para las dimensiones de la variable compromiso organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso afectivo	0.097	63	0.200*	0.968	63	0.097
Compromiso de continuidad	0.140	63	0.004	0.956	63	0.024
Compromiso normativo	0.104	63	0.086	0.985	63	0.622

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la prueba de normalidad para las dimensiones del compromiso organizacional.

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

De acuerdo con la prueba de normalidad de las dimensiones del compromiso con la organización, apreciamos que la dimensión compromiso afectivo sigue una distribución normal con  $p = 0.200$ ; seguido por dimensión compromiso de continuidad se aprecia que posee una distribución no gaussiana - normal con  $p = 0.004$ ; finalmente, la dimensión compromiso normativo tiene una distribución normal con  $p = 0.086$ .

**Tabla 33***Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional*

		Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Pearson	Correlación de	1	0.485**
Gestión del talento humano	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	63	63
Compromiso organizacional	Correlación de	0.485**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	63	63

*Nota.* Elaborado en base de datos obtenidos en correlación de la variable manejo del talento humano y el compromiso con la organización.

\*\**.* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

p = 0.000

Con un  $p = 0.000 < 0.05$ , entonces se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_0$ , esto implica que existe relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de servidores en la Municipalidad de Cabanillas, es decir existe una correlación moderada de 0.485 es decir existe una conexión moderada, pero no extremadamente fuerte entre el manejo del talento humano y compromiso organizacional. Esto implica que una gestión efectiva del capital humano al mejorar las prácticas y estrategias que una organización utiliza para incorporar, organizar, recompensar, desarrollar y retener a su personal, puede aumentar el grado de compromiso de servidores hacia la organización.

**Tabla 34**

*Correlación de las dimensiones de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional
Incorporar personas	Correlación de Pearson	0.570**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N°	63
Organizar personas	Correlación de Pearson	0.490**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N°	63
Recompensar personas	Correlación de Pearson	0.252*
	Sig. (bilateral)	0.046
	N°	63
Desarrollar personas	Correlación de Pearson	0.217
	Sig. (bilateral)	0.088
	N°	63
Retener personas	Correlación de Pearson	0.512**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N°	63
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N°	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

En cuanto a la correlación en las dimensiones del manejo del talento humano y el compromiso con la organización se llegó a lo siguiente, existe relación moderada de 0.570 de la dimensión incorporar personal y compromiso organizacional; seguido de la segunda dimensión organizar personas existe relación moderada de 0.490 y el compromiso organizacional; asimismo, existe conexión débil de 0.252 con la dimensión de compensación de personas y el compromiso de los servidores; por otro lado, en la cuarta dimensión y siendo la única dimensión donde no hay existencia de conexión del desarrollo de personas y

compromiso; finalmente, se observa que existe relación regular de 0.512 entre la retención del personal y compromiso organizacional de servidores de la municipalidad.

### **4.3 DISCUSIÓN**

#### **4.3.1 Relación de gestión del talento humano y compromiso organizacional**

Luego de obtener los resultados, con respecto al manejo del talento humano y compromiso organizacional de resultados obtenidos y los que se tienen en referencia a los distintos estudios de autores que fueron citados en los antecedentes y otorgando el sustento teórico referencial en la fundamentación científica, para lo cual se buscó responder al problema planteado sobre la conducción del capital humano y el compromiso con la organización de los servidores, mediante el siguiente propósito: “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas”, en tal sentido la hipótesis general busco demostrar la si existe relación entre la manejo del talento humano y el compromiso organizacional.

Se tiene resultados similares a los de Pinto (2021) en su trabajo de investigación concluye que existe un grado de correlación significativa de la manejo del talento humano y compromiso organizacional de servidores - Tamburco, lo cual indica que con un grado de significancia de  $= 0.000 < 0.05$  y un grado de coeficiente de correlación Rho de Spearman  $= 0.567$ , evidenciando relación lineal positiva regular de las variables de estudio. El resultado obtenido en la presente investigación es similar con el autor mencionado anteriormente, utilizando la correlación se obtuvo un P valor  $= 0.000 < 0.05$  también un grado de coeficiente de relación de Pearson  $= 0.485$  lo que indica la existencia de relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores - Cabanillas, es decir, hay una correlación moderada; indicando que en ambos casos poseen relación y tienen resultados similares con una diferencia en el grado de correlación, entonces la variación se puede deber a la diferencia en las muestras de los estudios, que fue de 103 realizado a servidores - Tamburco y de 63 en el estudio realizado a servidores - Cabanillas. Asimismo, se tiene resultados similares con los de Cieza y Jara (2021) donde también indica que se puede apreciar que hay una correlación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores - San Marcos, pero con una diferencia en el grado relación Rho Spearman de 0.394 debido en la variación en las muestras (150

trabajadores) o también puede ser debido al instrumento de recolección de datos. En esa misma línea Tinta (2021) también indica que se encuentra una relación significativa entre la gestión por competencias y compromiso organizacional - Moho, con la diferencia también en su coeficiente de correlación de Pearson de un valor de  $r=0.777$ , esto debido a la diferencia en la muestra que es de 119 trabajadores o también al instrumento de recolección de datos.

#### **4.3.2 Nivel de gestión del talento humano**

Se pudo contrastar con Márquez (2021) obteniendo resultados similares, donde se observa el 81,1% de los colaboradores opinan que la gestión del talento humano es de un nivel apropiado en el Programa Voluntarios Telefónica del Perú S.A.A., asimismo, Condori (2018) en sus resultados se observa que el 34.8% muestra que la gestión del talento humano ocurre en ocasiones o es regular en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno; en comparación con los resultados obtenidos para el nivel gestión de talento humano de los servidores - Cabanillas es regular, donde el 77.8% de los servidores indican que existe un nivel regular; además Cairo (2021) obtuvo como resultado que el 53.5% se da de manera favorable el manejo del talento humano en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno; la diferencia en todos los resultados mencionados es en el porcentaje, lo cual, puede ser debido al tamaño de muestra y ámbito de estudio.

#### **4.3.3 Nivel de compromiso organizacional**

Según los resultados obtenidos sobre el grado de compromiso organizacional de los servidores - Cabanillas es regular, con un 71.4%, de tal manera que se tiene resultados similares con Herrera y Álvares (2019) resultando que los trabajadores tienen nivel medio de engagement-compromiso con la organización debido al bajo salario y al tipo de contrato; también tenemos a Márquez (2021) donde se evidencia que el 79.5% de colaboradores muestran un compromiso con la organización adecuado en el Programa Voluntarios Telefónica del Perú S.A.A., asimismo, los resultados son similares con Ramírez y Mapén (2019) resultado que el 56% de los servidores públicos en México tienen un compromiso con la organización de nivel regular. Entonces la diferencia mínima es en el porcentaje, debido al contexto o tamaño en las muestras.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que existe relación significativa y moderada entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, respaldada por el coeficiente de relación de Pearson de 0.485, es decir existe una conexión moderada, pero no extremadamente fuerte entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Esto implica que una gestión efectiva del capital humano al mejorar las prácticas y estrategias que una organización utiliza para incorporar, organizar, recompensar, desarrollar y retener a su personal, puede aumentar en el grado de compromiso de los servidores hacia la entidad, por medio del nivel de dedicación, identificación y compromiso emocional que los servidores tienen hacia su trabajo y la organización en la que laboran.

**Segunda:** Se llega a la conclusión de que el nivel de gestión del talento humano de servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es regular, esto implica que la municipalidad o el individuo evaluado tiene un nivel intermedio o promedio de administración del talento, entonces indica que la municipalidad está cumpliendo con ciertos estándares mínimos, pero podría haber aspectos a mejorar o áreas en las que la municipalidad o el individuo podrían desarrollar un enfoque más efectivo en relación a la conducción del talento humano.

**Tercera:** Se llega a la conclusión de que el nivel de compromiso organizacional de servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es regular, esto significa que el grado de compromiso de servidores hacia la municipalidad se ubica en un punto medio o promedio, que los servidores no están mostrando un compromiso sobresaliente y tampoco están desvinculados, cumplen con sus responsabilidades laborales y tienen una actitud moderada hacia su trabajo, y la organización en general, por lo que la municipalidad al implementar estrategias y prácticas fomentara un mayor nivel de compromiso organizacional.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas generar una gestión efectiva del talento humano, mejorando las prácticas y estrategias en los procedimientos de administración del talento, como es el caso de fortalecer las prácticas de reclutamiento y selección, desarrollo y capacitación continua. Asimismo, fomentar la comunicación y el feedback entre los servidores, además, evaluar y pensar de manera más minuciosa en los reconocimientos y recompensas, por último, fomentar un balance entre la vida laboral y personal, de tal modo que un enfoque personalizado y continuo en el manejo del talento humano tendrá un impacto positivo en el compromiso de servidores y en el desempeño general de la organización; por otra parte, se recomienda considerar y poner en práctica la sugerencia del plan de mejora.

**Segunda:** Se recomienda a todos los funcionarios y al área de Recursos Humanos realizar adecuadamente los procesos de integración, organización, compensación, desarrollo y retención de su personal, con procesos de contratación de acuerdo a la normativa vigente y perfil de puestos requeridos, orientar en el desempeño de puestos y funciones, brindar constantes capacitaciones y ascensos dentro de la municipalidad, de tal manera se podrá contribuir con el talento humano adecuado a mejorar la gestión de gobierno local.

**Tercera:** Se recomienda al área de Recursos Humanos que pueda implementar estrategias y prácticas para fomentar un mayor compromiso organizacional de los servidores, como mejorar programas de incentivos y reconocimiento, desarrollo profesional, participación en la toma de decisiones, creación de un entorno de trabajo positivo y motivador, y específicamente realizar una reevaluación al instrumento de gestión Presupuesto Analítico del Personal - PAP de tal manera se pueda tener remuneraciones dignas y satisfactorias.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias* (3ra. reimp). Ediciones Granica S.A. [https://www.bivica.org/files/talento-humano\\_a.pdf](https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta. edici). Editorial Episteme. [https://www.academia.edu/23573985/El\\_proyecto\\_de\\_investigación\\_6ta\\_Edición\\_Fidias\\_G\\_Arias\\_FREELIBROS\\_ORG](https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigación_6ta_Edición_Fidias_G_Arias_FREELIBROS_ORG)
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1ra. edici). Enfoques Consulting E.I.R.L. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Diseño\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Atencio, E., Otero, O., & Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27–50. <https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n1.03>
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(1), 25–43. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002%0ACómo>
- Cairo, Y. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno - 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/17443/Yoshira\\_Marly\\_Cairo\\_Mendez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/17443/Yoshira_Marly_Cairo_Mendez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la medotodología de investigación* (2da. edici). Biblioteca Nacional del Perú. <https://es.scribd.com/document/358910865/CHARA-C-F-MAPIC-en-La-Investigacion-Cientifica>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra. edici). McGraw-Hill/Interamericana. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento humano 3ra ed.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento_humano_3ra_ed.pdf)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9na. edici). McGraw-Hill/Interamericana. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_hum](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_hum)

anos\_-\_chiavenato.pdf

- Cieza, E., & Jara, L. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/88>
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori\\_Mamani\\_Miriam\\_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60, 1–15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006%0APDF%0Ahttps://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Decreto Legislativo N° 1057. (2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. *Normas Legales, Diario El Peruano*, 374986–374987. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01057.pdf>
- Decreto Legislativo N° 1401. (2018). Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público. *Normas Legales, Diario El Peruano*, 12, 3–5. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-aprueba-el-regimen-especial-que-regu-decreto-legislativo-n-1401-1689969-1>
- Edel, R., Garcia, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Biblioteca Nacional Española. [http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima\\_y\\_compromiso\\_organizacional-en.pdf](http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf)
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 59–77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. edici). McGraw-Hill / Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, R., & Álvares, W. (2019). El engagement en las organizaciones: caso de un

- municipio en Ecuador. *Revista Mapa*, 16, 89–107.  
[https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4869/1/Herrera\\_Zumba\\_Rosa\\_Alexandra.pdf](https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4869/1/Herrera_Zumba_Rosa_Alexandra.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú indicadores de Gestión municipal 2018*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1636/1ibro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1636/1ibro.pdf)
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 20.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Ley N° 27785. (2002). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. *Normas Legales, Diario El Peruano*, 226885–226893.  
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27785.pdf>
- Ley N° 27972. (2003). Ley Orgánica de Municipalidades. *Normas Legales, Diario El Peruano*, 244876–244900.  
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27972.pdf>
- Ley N° 30057. (2013). Ley del Servicio Civil. *Normas Legales, Diario El Peruano, XXXI*, 498585–498602. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-para-fortalecer-la-prevencion-mitigacion-y-atencion-de-ley-n-31189-1949664-1/>
- Márquez, C. (2021). *Influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores del Programa Voluntarios Telefónica del Perú S.A.A., 2020*. [Tesis de Doctorado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1913/Marquez-Quinto-Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.  
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Muñoz, J., & Torres, C. (2017). *La globalización y el talento humano en el entorno competitivo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Buena Ventura Colombia]. Repositorio Institucional.  
[https://books.google.com.pe/books?id=J9WEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=J9WEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (4ta. edici). Ediciones de la U. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redaccioc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. <http://www.ilo.org/americas/publicaciones/>
- Pinto, S. (2021). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. Repositorio Institucional. [http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/961/T\\_0598.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/961/T_0598.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de servidores públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Sheen, R. (2018). *El “employer brand” (marca empleador) en el Perú. Oportunidades y buenas prácticas empresariales en el entorno global del trabajo* (1ra. Edici). Fondo Editorial. [https://books.google.com.pe/books?id=J9WEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=J9WEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Tinta, M. (2021). *Gestión por competencias y su relación con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Moho periodo, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joel\\_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Instituto de Investigaciones. [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)

## **ANEXOS**

### **Anexo 1. Matriz de consistencia y operacionalización de variables**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD**  
**DISTRITAL DE CABANILLAS - 2022**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENCIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.	<b>Hipótesis General</b> Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.	<b>Variable 1:</b> Gestión del Talento Humano	Incorporación personas	Reclutamiento de personas Selección de personas	<b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Alcance</b> Descriptivo - correlacional <b>Diseño</b> No experimental <b>POBLACIÓN</b> La población está representada por 63 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas <b>MUESTRA</b> La muestra es de tipo censal que refiere a la totalidad de servidores públicos Muestreo no probabilístico <b>TÉCNICAS</b> Encuesta <b>INSTRUMENTOS</b> Cuestionario
				Organizar personas	Orientación de personas Diseño de puestos Evaluación del desempeño	
Recompensar personas	Remuneración Programa de incentivos Prestación y servicios					
Desarrollar Personas	Capacitación Conocimientos Ascenso					
Retener personas	Relación con los empleados Higiene Seguridad Calidad de vida					
		Compromiso afectivo	Pertenencia Significación Sentido de pertenencia Afilación Apego Realización personal			
			Compromiso de continuidad	Inversión Falta de alternativas Dificultad Necesidades Competencias Consecuencias		
Compromiso normativo	Deber Conveniencia Culpabilidad Obligación Lealtad Agradecimiento					
<b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas?  ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas?	<b>Objetivos Específicos</b> Identificar el nivel de gestión de talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.  Identificar el nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.	<b>Hipótesis Específicos</b> El nivel de gestión de talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es regular.  El nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es regular.	<b>Variable 2:</b> Compromiso organizacional			

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN Y MEDICIÓN
<b>Variable 1:</b> Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2009) lo define como políticas y prácticas necesarias para la dirección de los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos que posee una organización. Es decir, la gestión del talento humano consiste en realizar de manera eficaz y eficiente el reclutamiento, selección, formación, entre otros.	Definimos operacionalmente la variable de la gestión del talento humano a través de sus componentes como la integración, organización, recompensación, desarrollo y retención de personas o colaboradores (Vallejo, 2016).	Integrar personas	Reclutamiento de personas	1,2	<b>Escala de valoración:</b> 1: Totalmente de acuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo  <b>Escala de medición – Baremo:</b> [28 – 64] = Bajo [65 – 102] = Regular [103 – 140] = Alto
				Selección de personas	3,4	
			Organizar personas	Orientación de personas	5,6	
				Diseño de puestos	7,8	
				Evaluación del desempeño	9,10	
				Recompensar personas	Remuneración	
			Desarrollar personas	Programa de incentivos	13,14	
				Prestación y servicios	15,16	
				Capacitación	17,18	
			Retener personas	Conocimientos	19,20	
				Ascenso	21,22	
				Relación con los empleados	23,24	
				Higiene	25,26	
Seguridad	27					
	Calidad de vida	28				
<b>Variable 2:</b> Compromiso organizacional	Según la teoría de Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es un estado psicológico, mediante el cual los colaboradores se identifican con la organización, con sus objetivos y sus anhelos para la permanecía.	Definimos operacionalmente el compromiso organizacional a través de sus dimensiones compromiso normativo, compromiso afectivo, y compromiso continuo, con sus respectivos indicadores de las cuales serán medidos por un cuestionario (Meyer y Allen, 1991).	Compromiso afectivo	Pertenencia	1	<b>Escala de valoración:</b> 1: Totalmente de acuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo  <b>Escala de medición – Baremo:</b> [18 – 41] = Bajo [42 – 65] = Regular [66 – 90] = Alto
				Significación	2	
				Sentido de pertenencia	3	
				Afiliación	4	
				Apego	5	
				Realización personal	6	
			Compromiso de continuidad	Inversión	7	
				Falta de alternativas	8	
				Dificultad	9	
				Necesidades	10	
				Competencias	11	
			Compromiso normativo	Consecuencias	12	
				Deber	13	
				Conveniencia	14	
				Culpabilidad	15	
				Obligación	16	
				Lealtad	17	
				Agradecimiento	18	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO

#### UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA



#### FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

#### ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

#### Distinguido(a) servidor(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación 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 Cabanillas, 2022”. Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada una de las afirmaciones con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible. Para lo cual le agradezco seleccionar el número que usted crea por conveniente.

#### Indicaciones:

La escala que se utilizará es el siguiente:

ESCALA VALORATIVA				
1 = Totalmente en desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo

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

#### DATOS GENERALES:

1. Edad: .....

2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

3. Condición laboral:

Nombrado ( ) Contrato CAS ( ) Locación de Servicios ( ) Confianza ( ) Practicante ( )

4. Grado de instrucción: .....

5. Tiempo de servicio: .....

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1: Gestión del Talento Humano</b>						
<b>Incorporar personas</b>						
1	La Municipalidad Distrital de Cabanillas busca reclutar un talento humano en base a los méritos y con un proceso transparente.					
2	La Municipalidad aplica criterios adecuados para el reclutamiento del talento humano.					

3	La Municipalidad respeta la normatividad vigente en la selección del personal o talento humano.					
4	En la selección de personal que realiza la Municipalidad es coherente a los puestos laborales requeridos.					
<b>Organizar personas</b>						
5	Dentro de la Municipalidad Distrital de Cabanillas el personal recibe orientación de las funciones que debe realizar.					
6	Los funcionarios de la municipalidad poseen un sentido de organización, para la orientación de las labores encomendadas al nuevo colaborador.					
7	La Municipalidad emplea un diseño de puesto para el servidor conforme a los objetivos planteados.					
8	En la Municipalidad se da una incorporación del colaborador de acuerdo con las competencias necesarias que el diseño de puesto requiere.					
9	La Municipalidad realiza frecuentemente la evaluación de desempeño de personal.					
10	La Municipalidad busca mejorar la condición laboral de los servidores en base a una evaluación de desempeño.					
<b>Recompensar personas</b>						
11	La Municipalidad Distrital de Cabanillas busca la calidad de servicio en base al rendimiento del servidor con una remuneración adecuada.					
12	La Municipalidad reconoce y genera condiciones adecuadas para un buen desempeño laboral del servidor con remuneración digna.					
13	La Municipalidad dispone de un programa de incentivos para motivar a los servidores.					
14	El servidor busca tener un alto desempeño porque se siente incentivado por la Municipalidad.					
15	Existe 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.					
<b>Desarrollar personas</b>						
17	La Municipalidad Distrital de Cabanillas financia la capacitación del servidor en temas concernientes a su competencia.					
18	La Municipalidad cuenta con un plan de capacitaciones hacia los servidores y tengan un desarrollo profesional.					
19	Los funcionarios de la Municipalidad poseen conocimientos adecuados para cumplir sus funciones o roles encomendados.					
20	Los servidores de la Municipalidad buscan tener conocimientos especializados para cumplir sus funciones encomendadas.					
21	La Municipalidad Distrital de Cabanillas promueve ascensos para los servidores de acuerdo a su categoría y desempeño.					
22	Los servidores generalmente buscan ascender y mejorar sus ingresos y el puesto laboral dentro de la Municipalidad.					
<b>Retener personas</b>						
23	Generalmente en la Municipalidad Distrital de Cabanillas las relaciones interpersonales ente los servidores son buenos.					
24	La Municipalidad fomenta un ambiente de buenas relaciones hacia los servidores.					
25	La Municipalidad protege y resguarda la salud de cada uno de los servidores.					

26	Los ambientes de trabajo en la Municipalidad son adecuados para mantener una buena salud del servidor.					
27	La infraestructura de la Municipalidad posee una prevención de seguridad.					
28	El servidor percibe que puede desarrollar o elevar su calidad de vida en la Municipalidad.					
<b>V2: Compromiso organizacional</b>						
<b>Compromiso afectivo</b>						
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad Distrital de Cabanillas.					
2	La Municipalidad tiene un gran significado personal para mí.					
3	Me siento parte de una familia en Municipalidad Distrital de Cabanillas.					
4	Realmente siento como si los problemas de la Municipalidad fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de la Municipalidad Distrital de Cabanillas con gente que no pertenece a ella.					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Municipalidad Distrital de Cabanillas donde trabajo, por la realización personal que tengo.					
<b>Compromiso de continuidad</b>						
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar la Municipalidad Distrital de Cabanillas.					
9	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la Municipalidad, es porque fuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
10	Ahora mismo sería duro para mí dejar la Municipalidad donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
11	Actualmente trabajo en la Municipalidad Distrital de Cabanillas más por gusto que por necesidad.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar de laborar en la Municipalidad.					
<b>Compromiso normativo</b>						
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora la Municipalidad Distrital de Cabanillas.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la Municipalidad, considerando todo lo que me ha dado.					
16	En la actualidad no abandonaría la Municipalidad, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	La Municipalidad donde trabajo merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a la Municipalidad Distrital de Cabanillas.					

*Muchísimas gracias por su colaboración y participación.*

### Anexo 3. Validez de instrumento

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA  
 FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL  
 ESCUELA PROFESIONAL GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

#### "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – 2022"

##### I. REFERENCIAS

- EXPERTO: Illich Xaver Talavera Jalas
- PROFESIÓN: Sociólogo
- CARGO ACTUAL: Decente
- GRADO ACADÉMICO: Magister

##### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA				
1 = Muy inaceptable	2 = Inaceptable	3 = Regularmente aceptable	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable

#### VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	1	2	3	4	5		
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Incorporar personas	Reclutamiento de personas	La Municipalidad Distrital de Cabanillas busca reclutar un talento humano en base a los méritos y con un proceso transparente.					X		
			La Municipalidad aplica criterios adecuados para el reclutamiento del talento humano.				X			
		Selección de personas	La Municipalidad respeta la normatividad vigente en la selección del personal o talento humano.						X	
			En la selección de personal que realiza la Municipalidad es coherente a los puestos laborales requeridos.						X	
	Organizar personas	Orientación de personas	Dentro de la Municipalidad Distrital de Cabanillas el personal recibe orientación de las funciones que debe realizar.						X	
			Los funcionarios de la municipalidad poseen un sentido de organización, para la orientación de las labores encomendadas al nuevo colaborador.				X			
		Diseño de puestos	La Municipalidad emplea un diseño de puesto para el servidor conforme a los objetivos planteados.				X			
			En la Municipalidad Distrital de Cabanillas se da una incorporación del colaborador con las competencias necesarias que el diseño de puesto que se requiere.						X	
		Evaluación del desempeño	La Municipalidad realiza frecuentemente la evaluación de desempeño de personal.							X
			La Municipalidad busca mejorar la condición laboral de los servidores en base a una evaluación de desempeño.							X
	Recompensar personas	Remuneración	La Municipalidad Distrital de Cabanillas busca la calidad de servicio en base al rendimiento del servidor con una remuneración adecuada.					X		
			La Municipalidad reconoce y genera condiciones adecuadas para un buen desempeño laboral del servidor con una remuneración digna.			X				

		Programa de incentivos	La Municipalidad dispone de un programa de incentivos para motivar a los servidores.					X
			El servidor busca tener un alto desempeño porque se siente incentivado por la Municipalidad.					X
		Prestación y servicios	Existe una distribución equitativa de las prestaciones y servicios (gratificaciones o beneficios) hacia los servidores.			X		
			Generalmente la Municipalidad cuenta con prestaciones y servicios para incentivar al servidor.			X		
Desarrollar personas	Capacitación		La Municipalidad Distrital de Cabanillas financia la capacitación del servidor en temas concernientes a su competencia.					X
			La Municipalidad cuenta con un plan de capacitaciones hacia los servidores y tengan un desarrollo profesional.					X
	Conocimientos		Los funcionarios de la Municipalidad poseen conocimientos adecuados para cumplir sus funciones o roles encomendados.					X
			Por lo común, los servidores de la Municipalidad buscan tener conocimientos especializados para cumplir sus funciones encomendadas.				X	
	Ascenso		La Municipalidad Distrital de Cabanillas genera ascensos para los servidores de acuerdo a su categoría y desempeño.				X	
			Los servidores generalmente buscan ascender y mejorar su puesto laboral dentro de la Municipalidad.				X	
Retener personas	Relación con los empleados		Generalmente en la Municipalidad Distrital de Cabanillas las relaciones interpersonales ente los servidores son buenos.					X
			La Municipalidad fomenta un ambiente de buenas relaciones hacia los servidores.					X
	Higiene		La Municipalidad protege y resguarda la salud de cada uno de los servidores.					X
			Los ambientes de trabajo en la Municipalidad son adecuados para mantener una buena salud del servidor.					X
	Seguridad		La infraestructura de la Municipalidad posee una previsión de seguridad.				X	
	Calidad de vida		El servidor percibe que puede desarrollar o elevar su calidad de vida en la Municipalidad.					X
<b>Sub Total</b>								- - 9 3285
<b>Total</b>								126

Fuente: Elaborado por Alex Willer Pari Ramos, estudiante de la Universidad Nacional de Juliaca y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual:  $C = (126/140) * 100 = 90 \%$

### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

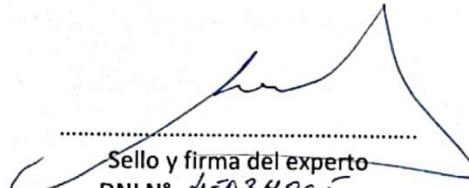
IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75%)

b. Desaprobado (C < 75%)

X

Lugar y fecha: 19 de setiembre del 2022

  
.....  
Sello y firma del experto  
DNI N° 45034865  
N° celular: 925576639

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA  
 FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL  
 ESCUELA PROFESIONAL GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS  
 SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – 2022”

I. REFERENCIAS

- EXPERTO: Illich Xavier Talavera Salas
- PROFESIÓN: Sociólogo
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Magister

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA				
1 = Muy inaceptable	2 = Inaceptable	3 = Regularmente aceptable	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	1	2	3	4	5
Variable 2: Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Pertenencia	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad Distrital de Cabanillas.					X
		Significación	La Municipalidad tiene un gran significado personal para mí.					X
		Sentido de pertenencia	Me siento como parte de una familia en Municipalidad Distrital de Cabanillas.				X	
		Afiliación	Realmente siento como si los problemas de la Municipalidad fueran mis propios problemas.				X	
		Apego	Disfruto hablando de la Municipalidad Distrital de Cabanillas con gente que no pertenece a ella.					X
		Realización personal	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Municipalidad Distrital de Cabanillas donde trabajo, por la realización personal que tengo.					X
	Compromiso de continuidad	Inversión	Una de las razones principales para seguir trabajando en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.				X	
		Falta de alternativas	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar la Municipalidad Distrital de Cabanillas.					X
		Dificultad	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la Municipalidad, es porque fuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.				X	
		Necesidades	Ahora mismo sería duro para mí dejar la Municipalidad donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					X
		Competencias	Actualmente trabajo en la Municipalidad Distrital de Cabanillas por gusto que por necesidad.				X	
		Consecuencias	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la Municipalidad.					X

Compromiso normativo	Deber	Una de las principales razones por las que continué trabajando en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					X
	Conveniencia	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora la Municipalidad Distrital de Cabanillas.					X
	Culpabilidad	Me sentiría culpable si dejase ahora la Municipalidad considerando todo lo que me ha dado.					X
	Obligación	Ahora mismo no abandonaría la Municipalidad, porque me siento obligado con toda su gente.				X	
	Lealtad	La Municipalidad donde trabajo merece mi lealtad.					X
	Agradecimiento	Creo que le debo mucho a esta Municipalidad Distrital de Cabanillas.					X
<b>Sub Total</b>			-	-	-	24	60
<b>Total</b>			84				

Fuente: Elaborado por Alex Willer Pari Ramos, estudiante de la Universidad Nacional de Juliaca y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual:  $C = (84/90) * 100 = 93 \%$

### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....  
 .....  
 .....

### IV. RESOLUCIÓN

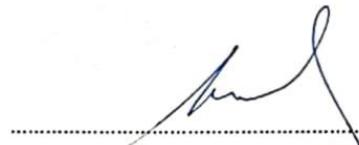
a. Aprobado (  $C \geq 75\%$  )



b. Desaprobado (  $C < 75\%$  )



Lugar y fecha: 19 de Setiembre del 2022

.....  
  
 Sello y firma del experto  
 DNI N° 925576639  
 N° celular: 925576639

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA  
 FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL  
 ESCUELA PROFESIONAL GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – 2022"

I. REFERENCIAS

- EXPERTO: VITALIANO ENRIQUETA MAMANI
- PROFESIÓN: CONTADOR PÚBLICO
- CARGO ACTUAL: DOCENTE UNMS
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA				
1 = Muy inaceptable	2 = Inaceptable	3 = Regularmente aceptable	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	1	2	3	4	5	
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Incorporar personas	Reclutamiento de personas	La Municipalidad Distrital de Cabanillas busca reclutar un talento humano en base a los méritos y con un proceso transparente.					X	
			La Municipalidad aplica criterios adecuados para el reclutamiento del talento humano.				X		
		Selección de personas	La Municipalidad respeta la normatividad vigente en la selección del personal o talento humano.						X
			En la selección de personal que realiza la Municipalidad es coherente a los puestos laborales requeridos.						X
	Organizar personas	Orientación de personas	Dentro de la Municipalidad Distrital de Cabanillas el personal recibe orientación de las funciones que debe realizar.						X
			Los funcionarios de la municipalidad poseen un sentido de organización, para la orientación de las labores encomendadas al nuevo colaborador.				X		
		Diseño de puestos	La Municipalidad emplea un diseño de puesto para el servidor conforme a los objetivos planteados.						X
			En la Municipalidad Distrital de Cabanillas se da una incorporación del colaborador con las competencias necesarias que el diseño de puesto que se requiere.		X				X
		Evaluación del desempeño	La Municipalidad realiza frecuentemente la evaluación de desempeño de personal.						X
			La Municipalidad busca mejorar la condición laboral de los servidores en base a una evaluación de desempeño.					X	
	Recompensar personas	Remuneración	La Municipalidad Distrital de Cabanillas busca la calidad de servicio en base al rendimiento del servidor con una remuneración adecuada.				X		
			La Municipalidad reconoce y genera condiciones adecuadas para un buen desempeño laboral del servidor con una remuneración digna.			X			

		Programa de incentivos	La Municipalidad dispone de un programa de incentivos para motivar a los servidores.			X				
			El servidor busca tener un alto desempeño porque se siente incentivado por la Municipalidad.			X				
		Prestación y servicios	Existe una distribución equitativa de las prestaciones y servicios (gratificaciones o beneficios) hacia los servidores.			X				
			Generalmente la Municipalidad cuenta con prestaciones y servicios para incentivar al servidor.				X			
Desarrollar personas	Capacitación	Capacitación	La Municipalidad Distrital de Cabanillas financia la capacitación del servidor en temas concernientes a su competencia.			X				
			La Municipalidad cuenta con un plan de capacitaciones hacia los servidores y tengan un desarrollo profesional.				X			
	Conocimientos	Conocimientos	Los funcionarios de la Municipalidad poseen conocimientos adecuados para cumplir sus funciones o roles encomendados.							
			Por lo común, los servidores de la Municipalidad buscan tener conocimientos especializados para cumplir sus funciones encomendadas.				X			
	Ascenso	Ascenso	La Municipalidad Distrital de Cabanillas genera ascensos para los servidores de acuerdo a su categoría y desempeño.			X				
			Los servidores generalmente buscan ascender y mejorar su puesto laboral dentro de la Municipalidad.			X				
Retener personas	Relación con los empleados	Relación con los empleados	Generalmente en la Municipalidad Distrital de Cabanillas las relaciones interpersonales ente los servidores son buenos.				X			
			La Municipalidad fomenta un ambiente de buenas relaciones hacia los servidores.				X			
	Higiene	Higiene	La Municipalidad protege y resguarda la salud de cada uno de los servidores.				X			
			Los ambientes de trabajo en la Municipalidad son adecuados para mantener una buena salud del servidor.			X				
	Seguridad	Seguridad	La infraestructura de la Municipalidad posee una previsión de seguridad.			X				
	Calidad de vida	Calidad de vida	El servidor percibe que puede desarrollar o elevar su calidad de vida en la Municipalidad.				X			
<b>Sub Total</b>						0	2	9	40	70
<b>Total</b>						121				

Fuente: Elaborado por Alex Willer Pari Ramos, estudiante de la Universidad Nacional de Juliaca y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual:  $C = (121/140) * 100 = 86\%$

### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

**IV. RESOLUCIÓN**

- a. Aprobado (C ≥ 75%)  
b. Desaprobado (C < 75%)



Lugar y fecha: JULIACA, 29/09/2022

Sello y firma del experto  
DNI N° 01324996  
N° celular: 951525117

Vitaliano Enriquez Mamani  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
MAT. 1300

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA  
 FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL  
 ESCUELA PROFESIONAL GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS  
 SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – 2022"

I. REFERENCIAS

- EXPERTO: VITALIANO ENCIRQUEZ MAMANI
- PROFESIÓN: CONTADOR PÚBLICO
- CARGO ACTUAL: DOCENTE HUAI
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA				
1 = Muy inaceptable	2 = Inaceptable	3 = Regularmente aceptable	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	1	2	3	4	5
Variable 2: Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Pertenencia	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad Distrital de Cabanillas.					X
		Significación	La Municipalidad tiene un gran significado personal para mí.					X
		Sentido de pertenencia	Me siento como parte de una familia en Municipalidad Distrital de Cabanillas.				X	
		Afiliación	Realmente siento como si los problemas de la Municipalidad fueran mis propios problemas.			X		
		Apego	Disfruto hablando de la Municipalidad Distrital de Cabanillas con gente que no pertenece a ella.					X
		Realización personal	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Municipalidad Distrital de Cabanillas donde trabajo, por la realización personal que tengo.				X	
	Compromiso de continuidad	Inversión	Una de las razones principales para seguir trabajando en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.				X	
		Falta de alternativas	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar la Municipalidad Distrital de Cabanillas.				X	
		Dificultad	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la Municipalidad, es porque fuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					X
		Necesidades	Ahora mismo sería duro para mí dejar la Municipalidad donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.			X		
		Competencias	Actualmente trabajo en la Municipalidad Distrital de Cabanillas por gusto que por necesidad.				X	
		Consecuencias	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la Municipalidad.					X

Compromiso normativo	Deber	Una de las principales razones por las que continué trabajando en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					X
	Conveniencia	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora la Municipalidad Distrital de Cabanillas.				X	
	Culpabilidad	Me sentiría culpable si dejase ahora la Municipalidad considerando todo lo que me ha dado.					X
	Obligación	Ahora mismo no abandonaría la Municipalidad, porque me siento obligado con toda su gente.					X
	Lealtad	La Municipalidad donde trabajo merece mi lealtad.				X	
	Agradecimiento	Creo que le debo mucho a esta Municipalidad Distrital de Cabanillas.			X		
<b>Sub Total</b>					9	28	40
<b>Total</b>							

Fuente: Elaborado por Alex Willer Pari Ramos, estudiante de la Universidad Nacional de Juliaca y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual:  $C = (77/90) * 100 = 86 \%$

### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....  
 .....  
 .....

### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75%)  
 b. Desaprobado (C < 75%)



Lugar y fecha: JULISCA, 29/09/2022

  
 Sello y firma del experto  
 DNI N° 01324976  
 N° celular: 951525117  
 Vitaliano Enriquez Mamani  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 MAT. 1300

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA  
 FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL  
 ESCUELA PROFESIONAL GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS  
 SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – 2022”

I. REFERENCIAS

- EXPERTO: Jaime Pedro Mullisaca Pacco
- PROFESIÓN: Ingeniero Economista
- CARGO ACTUAL: Especialista en Inversiones
- GRADO ACADÉMICO: Magister

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA				
1 = Muy inaceptable	2 = Inaceptable	3 = Regularmente aceptable	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems					
				1	2	3	4	5
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Incorporar personas	Reclutamiento de personas	La Municipalidad Distrital de Cabanillas busca reclutar un talento humano en base a los méritos y con un proceso transparente.					X
			La Municipalidad aplica criterios adecuados para el reclutamiento del talento humano.					X
		Selección de personas	La Municipalidad respeta la normatividad vigente en la selección del personal o talento humano.					X
			En la selección de personal que realiza la Municipalidad es coherente a los puestos laborales requeridos.			X		
	Organizar personas	Orientación de personas	Dentro de la Municipalidad Distrital de Cabanillas el personal recibe orientación de las funciones que debe realizar.					X
			Los funcionarios de la municipalidad poseen un sentido de organización, para la orientación de las labores encomendadas al nuevo colaborador.					X
		Diseño de puestos	La Municipalidad emplea un diseño de puesto para el servidor conforme a los objetivos planteados.				X	
			En la Municipalidad Distrital de Cabanillas se da una incorporación del colaborador con las competencias necesarias que el diseño de puesto que se requiere.				X	
		Evaluación del desempeño	La Municipalidad realiza frecuentemente la evaluación de desempeño de personal.					X
			La Municipalidad busca mejorar la condición laboral de los servidores en base a una evaluación de desempeño.					X
	Recompensar personas	Remuneración	La Municipalidad Distrital de Cabanillas busca la calidad de servicio en base al rendimiento del servidor con una remuneración adecuada.					X
			La Municipalidad reconoce y genera condiciones adecuadas para un buen desempeño laboral del servidor con una remuneración digna.				X	

Desarrollar personas	Programa de Incentivos	La Municipalidad dispone de un programa de incentivos para motivar a los servidores.					X	
		El servidor busca tener un alto desempeño porque se siente incentivado por la Municipalidad.					X	
	Prestación y servicios	Existe una distribución equitativa de las prestaciones y servicios (gratificaciones o beneficios) hacia los servidores.			X			
		Generalmente la Municipalidad cuenta con prestaciones y servicios para incentivar al servidor.			X			
	Capacitación	La Municipalidad Distrital de Cabanillas financia la capacitación del servidor en temas concernientes a su competencia.					X	
		La Municipalidad cuenta con un plan de capacitaciones hacia los servidores y tengan un desarrollo profesional.					X	
	Conocimientos	Los funcionarios de la Municipalidad poseen conocimientos adecuados para cumplir sus funciones o roles encomendados.				X		
		Por lo común, los servidores de la Municipalidad buscan tener conocimientos especializados para cumplir sus funciones encomendadas.				X		
	Ascenso	La Municipalidad Distrital de Cabanillas genera ascensos para los servidores de acuerdo a su categoría y desempeño.					X	
		Los servidores generalmente buscan ascender y mejorar su puesto laboral dentro de la Municipalidad.					X	
Retener personas	Relación con los empleados	Generalmente en la Municipalidad Distrital de Cabanillas las relaciones interpersonales ente los servidores son buenos.					X	
		La Municipalidad fomenta un ambiente de buenas relaciones hacia los servidores.					X	
	Higiene	La Municipalidad protege y resguarda la salud de cada uno de los servidores.				X		
		Los ambientes de trabajo en la Municipalidad son adecuados para mantener una buena salud del servidor.				X		
	Seguridad	La infraestructura de la Municipalidad posee una previsión de seguridad.					X	
	Calidad de vida	El servidor percibe que puede desarrollar o elevar su calidad de vida en la Municipalidad.					X	
	<b>Sub Total</b>							- - 9 28 90
	<b>Total</b>							127

Fuente: Elaborado por Alex Willer Pari Ramos, estudiante de la Universidad Nacional de Juliaca y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual:  $C = (127/140) * 100 = 91 \%$

### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

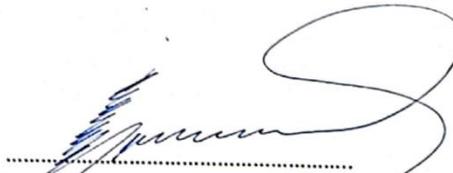
IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C  $\geq$  75%)

b. Desaprobado (C < 75%)

X

Lugar y fecha: ..... Juliaca, 23 de Septiembre .....



Sello y firma del experto

DNI N° ..... 02437421 .....

N° celular: ..... 970937443 .....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA  
 FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL  
 ESCUELA PROFESIONAL GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS  
 SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – 2022"

I. REFERENCIAS

- EXPERTO: Jaime Pedro Mullisaca Pardo
- PROFESIÓN: Ingeniero Economista
- CARGO ACTUAL: Especialista en Inversiones
- GRADO ACADÉMICO: Magister

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA				
1 = Muy inaceptable	2 = Inaceptable	3 = Regularmente aceptable	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	1	2	3	4	5
Variable 2: Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Pertenencia	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad Distrital de Cabanillas.					X
		Significación	La Municipalidad tiene un gran significado personal para mí.					X
		Sentido de pertenencia	Me siento como parte de una familia en Municipalidad Distrital de Cabanillas.					X
		Afiliación	Realmente siento como si los problemas de la Municipalidad fueran mis propios problemas.				X	
		Apego	Disfruto hablando de la Municipalidad Distrital de Cabanillas con gente que no pertenece a ella.				X	
		Realización personal	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Municipalidad Distrital de Cabanillas donde trabajo, por la realización personal que tengo.					X
	Compromiso de continuidad	Inversión	Una de las razones principales para seguir trabajando en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					X
		Falta de alternativas	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar la Municipalidad Distrital de Cabanillas.					X
		Dificultad	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la Municipalidad, es porque fuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.				X	
		Necesidades	Ahora mismo sería duro para mí dejar la Municipalidad donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					X
		Competencias	Actualmente trabajo en la Municipalidad Distrital de Cabanillas por gusto que por necesidad.			X		
		Consecuencias	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la Municipalidad.					X

Compromiso normativo	Deber	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					X
	Conveniencia	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora la Municipalidad Distrital de Cabanillas.					X
	Culpabilidad	Me sentiría culpable si dejase ahora la Municipalidad considerando todo lo que me ha dado.			X		
	Obligación	Ahora mismo no abandonaría la Municipalidad, porque me siento obligado con toda su gente.					X
	Lealtad	La Municipalidad donde trabajo merece mi lealtad.					X
	Agradecimiento	Creo que le debo mucho a esta Municipalidad Distrital de Cabanillas.					X
<b>Sub Total</b>							
<b>Total</b>			-	-	3	16	65
			84				

Fuente: Elaborado por Alex Willer Pari Ramos, estudiante de la Universidad Nacional de Juliaca y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual:  $C = (84 / 90) * 100 = 93 \%$

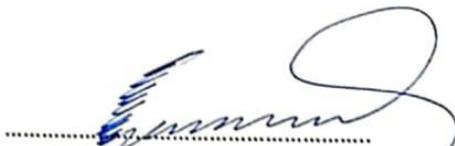
**III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

.....  
 .....  
 .....

**IV. RESOLUCIÓN**

- a. Aprobado (C ≥ 75%)
- b. Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: Juliaca, 23 de Septiembre

  
 Sello y firma del experto  
 DNI N° 02437421  
 N° celular: 970933443

## Anexo 4. Confiabilidad del instrumento de gestión del talento humano

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La Municipalidad Distrital de Cabanillas busca reclutar un talento humano en base a los méritos y con un proceso transparente.	85.32	255.188	0.539	0.931
La Municipalidad aplica criterios adecuados para el reclutamiento del talento humano.	85.41	254.698	0.627	0.930
La Municipalidad respeta la normatividad vigente en la selección del personal o talento humano.	85.48	258.544	0.524	0.931
En la selección de personal que realiza la Municipalidad es coherente a los puestos laborales requeridos.	85.41	259.762	0.467	0.932
Dentro de la Municipalidad Distrital de Cabanillas el personal recibe orientación de las funciones que debe realizar.	85.73	252.716	0.572	0.931
Los funcionarios de la municipalidad poseen un sentido de organización, para la orientación de las labores encomendadas al nuevo colaborador.	85.16	258.103	0.530	0.931
La Municipalidad emplea un diseño de puesto para el servidor conforme a los objetivos planteados.	85.48	257.576	0.557	0.931
En la Municipalidad se da una incorporación del colaborador de acuerdo con las competencias necesarias que el diseño de puesto requiere.	85.49	258.964	0.547	0.931
La Municipalidad realiza frecuentemente la evaluación de desempeño de personal.	86.08	248.977	0.706	0.929
La Municipalidad busca mejorar la condición laboral de los servidores en base a una evaluación de desempeño.	85.89	250.907	0.690	0.929

La Municipalidad Distrital de Cabanillas busca la calidad de servicio en base al rendimiento del servidor con una remuneración adecuada.	85.92	255.236	0.608	0.930
La Municipalidad reconoce y genera condiciones adecuadas para un buen desempeño laboral del servidor con remuneración digna.	85.87	256.306	0.575	0.930
La Municipalidad dispone de un programa de incentivos para motivar a los servidores.	86.33	255.645	0.487	0.932
El servidor busca tener un alto desempeño porque se siente incentivado por la Municipalidad.	85.86	254.189	0.577	0.930
Existe una distribución equitativa de las prestaciones y servicios (gratificaciones o beneficios) hacia los servidores.	86.21	252.037	0.649	0.929
Generalmente la Municipalidad cuenta con prestaciones y servicios para incentivar al servidor.	86.38	254.949	0.574	0.930
La Municipalidad Distrital de Cabanillas financia la capacitación del servidor en temas concernientes a su competencia.	86.11	255.294	0.500	0.932
La Municipalidad cuenta con un plan de capacitaciones hacia los servidores y tengan un desarrollo profesional.	86.35	253.102	0.593	0.930
Los funcionarios de la Municipalidad poseen conocimientos adecuados para cumplir sus funciones o roles encomendados.	85.06	260.964	0.501	0.931
Los servidores de la Municipalidad buscan tener conocimientos especializados para cumplir sus funciones encomendadas.	84.98	261.274	0.482	0.932
La Municipalidad Distrital de Cabanillas promueve ascensos para los servidores de acuerdo a su categoría y desempeño.	85.97	253.386	0.612	0.930
Los servidores generalmente buscan ascender y mejorar sus ingresos y el puesto laboral dentro de la Municipalidad.	85.48	262.866	0.351	0.933

Generalmente en la Municipalidad Distrital de Cabanillas las relaciones interpersonales ente los servidores son buenos.	84.90	260.120	0.525	0.931
La Municipalidad fomenta un ambiente de buenas relaciones hacia los servidores.	85.19	256.866	0.558	0.931
La Municipalidad protege y resguarda la salud de cada uno de los servidores.	85.70	255.504	0.508	0.931
Los ambientes de trabajo en la Municipalidad son adecuados para mantener una buena salud del servidor.	85.40	256.759	0.557	0.931
La infraestructura de la Municipalidad posee una prevención de seguridad.	85.41	262.182	0.455	0.932
El servidor percibe que puede desarrollar o elevar su calidad de vida en la Municipalidad.	85.71	251.724	0.736	0.928

## Anexo 5. Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad Distrital de Cabanillas.	52.84	113.200	0.506	0.873
La Municipalidad tiene un gran significado personal para mí.	52.54	116.156	0.489	0.874
Me siento parte de una familia en Municipalidad Distrital de Cabanillas.	52.33	116.677	0.452	0.875
Realmente siento como si los problemas de la Municipalidad fueran mis propios problemas.	52.56	115.412	0.502	0.873
Disfruto hablando de la Municipalidad Distrital de Cabanillas con gente que no pertenece a ella.	52.75	111.418	0.573	0.870
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Municipalidad Distrital de Cabanillas donde trabajo, por la realización personal que tengo.	53.19	109.092	0.618	0.868
Una de las razones principales para seguir trabajando en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	54.03	112.160	0.545	0.872
Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar la Municipalidad Distrital de Cabanillas.	53.89	110.971	0.549	0.871
Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la Municipalidad, es porque fuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	53.89	113.713	0.483	0.874
Ahora mismo sería duro para mí dejar la Municipalidad donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	53.78	108.853	0.601	0.869

Actualmente trabajo en la Municipalidad Distrital de Cabanillas más por gusto que por necesidad.	53.51	114.383	0.415	0.877
Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar de laborar en la Municipalidad.	53.78	110.369	0.545	0.871
Una de las principales razones por las que continuó trabajando en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	53.37	115.494	0.384	0.878
Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora la Municipalidad Distrital de Cabanillas.	53.14	113.802	0.521	0.873
Me sentiría culpable si dejase ahora la Municipalidad, considerando todo lo que me ha dado.	53.44	112.509	0.548	0.871
En la actualidad no abandonaría la Municipalidad, porque me siento obligado con toda su gente.	53.30	114.472	0.423	0.876
La Municipalidad donde trabajo merece mi lealtad.	52.52	116.157	0.355	0.879
Creo que le debo mucho a la Municipalidad Distrital de Cabanillas.	53.08	111.558	0.552	0.871

## Anexo 6. Solicitud a la Municipalidad Distrital de Cabanillas

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

**SOLICITO:** Realizar encuesta a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas

Señor:

**Sr. Daniel Augusto Castillo Valderrama**

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS-DEUSTUA	
MESA DE PARTES	
RECIBIDO	
10 NOV 2022	
Reg: 2138	Folios: 07
Hora: 9:30	Firma: 

Yo, **Alex Willer Pari Ramos**, identificado con DNI N° 70791471, con domicilio en el Jr. San Román del Distrito de Cabanillas, provincia de Lampa y región Puno, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social en la Universidad Nacional de Juliaca, **solicito** autorización para realizar encuesta a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas que Ud. representa, con la finalidad de llevar a cabo la fase de ejecución de mi **Proyecto de Tesis** titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – 2022", el mismo que se encuentra registrado en el banco de proyectos de tesis de la Universidad Nacional de Juliaca.

Adjunto a la presente:

- Matriz de consistencia.
- Instrumento de recolección de datos.
- Acta de aprobación del proyecto de tesis.
- Copia de Documento Nacional de Identidad.

POR LO EXPUESTO

Ruego a usted acceder a mi solicitud por ser de justicia y legal.

Atentamente;



ALEX WILLER PARI RAMOS  
DNI N° 70791471

# Anexo 7. Base de datos del programa Microsoft Excel

V1: Gestión del Talento Humano																																		
Incorporar personas				Organizar personas							Recompensar personas							Desarrollar personas							Retener personas									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	SDG1	SDG2	SDG3	SDG4	SDG5	SV1
7	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	13	22	22	21	22	100
8	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	2	4	3	4	2	3	5	5	4	3	14	21	20	22	22	99
9	3	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	4	3	14	18	11	11	17	71	
10	4	3	2	4	4	3	4	3	3	1	1	2	4	1	3	3	1	2	1	4	4	1	3	3	4	4	2	3	13	15	14	15	19	76
11	5	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	3	4	2	2	3	3	2	12	17	9	14	16	68
12	6	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	14	22	22	21	23	102
13	7	4	4	5	3	1	5	3	1	3	3	3	1	3	1	2	1	1	3	4	1	3	5	4	5	2	3	3	16	16	13	13	22	80
14	8	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	2	2	3	5	2	3	3	3	2	2	5	12	20	24	17	18	91
15	9	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	14	18	13	16	16	77
16	10	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	1	1	1	1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	13	19	12	16	20	80
17	11	2	2	2	4	2	2	4	1	4	4	2	5	2	4	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	2	2	7	17	22	14	14	74	
18	12	4	4	2	1	4	4	4	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	4	4	1	4	3	3	4	2	2	11	17	11	19	16	74
19	13	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	14	16	12	18	24	84	
20	14	4	4	4	2	3	2	4	4	2	2	2	1	1	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	3	3	14	17	12	16	18	77	
21	15	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	5	4	1	1	5	5	4	5	4	1	20	23	9	13	24	89
22	16	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	5	10	6	14	21	56
23	17	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	4	5	3	3	5	5	4	5	4	19	21	11	19	27	97
24	18	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	3	4	16	23	18	22	21	100	
25	19	2	2	2	4	2	3	4	4	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	10	18	11	18	17	74	
26	20	3	3	3	3	1	4	1	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	5	3	4	5	5	4	3	12	14	17	22	25	90	
27	21	5	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	16	19	15	21	22	93	
28	22	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	2	2	4	3	3	2	5	5	4	4	5	5	2	4	4	17	26	18	23	24	108
29	23	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	8	8	8	10	14	48
30	24	5	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	3	16	20	18	17	20	91	
31	25	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	6	6	12	6	11	41
32	26	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	19	26	23	25	24	117	
33	27	5	5	4	2	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	16	21	24	22	27	110	
34	28	5	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	15	21	12	16	22	86	
35	29	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	12	21	14	17	21	85	
36	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	24	24	24	24	112	
37	31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	5	5	3	3	2	16	22	22	18	23	101	
38	32	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	15	19	16	23	26	99	
39	33	4	3	2	3	1	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	3	2	2	4	5	4	4	3	4	2	1	4	12	19	17	21	17	86
40	34	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	14	20	20	20	19	93	
41	35	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	19	17	22	20	92	

V1: Gestión del Talento Humano																																		
Incorporar personas				Organizar personas							Recompensar personas							Desarrollar personas							Retener personas									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	SDG1	SDG2	SDG3	SDG4	SDG5	SV1
34	28	5	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	15	21	12	16	22	86	
35	29	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	12	21	14	17	21	85
36	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	24	24	24	24	112	
37	31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	5	5	3	3	2	16	22	22	18	23	101
38	32	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	15	19	16	23	26	99	
39	33	4	3	2	3	1	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	3	2	2	4	5	4	4	3	4	2	1	4	12	19	17	21	17	86
40	34	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	14	20	20	20	19	93	
41	35	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	19	17	22	20	92	
42	36	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	2	2	1	5	5	4	2	5	5	5	5	4	20	22	19	29	117		
43	37	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	14	26	22	23	27	112
44	38	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	2	15	15	15	19	16	80	
45	39	2	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	2	1	3	3	2	1	1	4	4	2	3	4	4	1	4	4	11	18	13	15	20	77
46	40	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	22	22	22	24	105	
47	41	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	17	25	23	23	30	118	
48	42	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	14	23	17	19	20	93	
49	43	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	16	21	18	22	20	97	
50	44	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	3	5	5	1	4	4	16	23	18	20	22	99
51	45	2	3	4	4	3	5	3	3	3																								

TAL DE CABANILLAS, 2022

V2: Compromiso Organizacional																				SDC1	SDC2	SDC3	SV2
Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad						Compromiso normativo											
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18						
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	22	22	24	68		
3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	22	17	18	57		
2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	5	4	15	18	20	53		
3	3	4	4	3	3	1	3	1	1	4	1	3	5	2	2	2	1	20	11	15	46		
4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	4	4	21	10	14	45		
5	3	4	3	1	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	21	20	21	62		
3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	5	26	20	23	69		
2	2	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	5	3	20	21	22	63		
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	16	13	18	47		
3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	4	3	4	3	3	4	3	3	20	11	20	51		
3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	4	2	2	18	13	13	44		
2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	3	2	4	4	4	20	12	18	50		
4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	20	12	21	53		
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	28	27	21	76		
5	5	5	4	5	4	2	4	5	5	2	4	2	5	2	2	4	5	28	22	20	70		
3	3	4	3	3	2	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	3	18	9	23	50		
4	4	4	2	5	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	22	22	13	57		
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	28	27	25	80		
3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	17	15	17	49		
4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	22	11	21	54		
5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	27	30	87		
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	5	5	30	6	22	58		
1	3	4	4	3	3	1	1	1	1	3	1	4	4	3	4	4	3	18	8	22	48		
4	5	5	4	4	4	3	2	2	2	5	2	5	5	2	5	5	3	26	16	25	67		
1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	7	11	13	31		
4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	27	19	20	66		
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	24	21	24	69		
5	5	5	5	5	5	2	3	2	4	2	2	2	4	5	5	5	4	30	15	25	70		
3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	5	5	21	17	19	57		
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	24	19	19	62		
4	5	5	4	5	4	3	3	2	2	1	2	4	4	2	2	1	4	27	13	17	57		
4	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	26	19	26	71		

AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF
5	5	5	5	5	5	2	3	2	4	2	2	2	4	5	5	5	4	30	15	25	70
3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	5	5	21	17	19	57
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	24	19	19	62
4	5	5	4	5	4	3	3	2	2	1	2	4	4	2	2	1	4	27	13	17	57
4	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	26	19	26	71
3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	5	2	23	14	20	57
3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	1	3	3	3	2	4	3	20	14	18	52
3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	19	13	17	49
5	5	5	5	5	5	1	3	2	5	5	5	1	5	3	1	5	3	30	21	18	69
4	4	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	26	12	10	48
5	5	5	4	5	3	1	1	1	1	4	1	4	4	3	3	4	5	27	9	23	59
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	18	22	21	61
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	23	22	21	66
5	5	5	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	26	15	24	65
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	23	19	20	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	18	54
4	5	5	5	5	4	1	2	3	4	2	5	5	4	5	5	5	5	28	17	29	74
4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	20	16	19	55
4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4	24	9	16	49
1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	4	3	1	3	14	9	14	37
3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	14	16	17	47
4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	4	1	4	4	1	1	4	1	23	9	15	47
4	5	5	5	4	4	3	3	2	1	3	1	1	3	3	3	3	3	27	13	16	56
5	4	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	4	4	18	7	18	43
2	2	3	3	3	1	1	4	4	4	1	4	3	2	3	3	5	2	14	18	18	50
4	3	3	4	2	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	20	17	18	55
4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	3	23	9	14	46
1	3	4	4	2	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1	1	4	1	16	9	12	37
5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	26	25	26	77
3	3	4	4	4	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	5	2	20	11	18	49
5	4	4	3	5	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	23	12	16	51
3	4	5	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	5	1	20	10	14	44
3	4	4	4	3	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	3	5	2	19	12	16	47
3	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	12	12	43
3	4	4	5	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	3	5	3	21	12	17	50
4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	4	3	5	5	4	5	5	4	23	13	28	64

## Anexo 8. Base de datos del programa IBM SPSS Statistics 25

PROCESAMIENTO DE DATOS PROYECTO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 66 de 66 variables

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

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

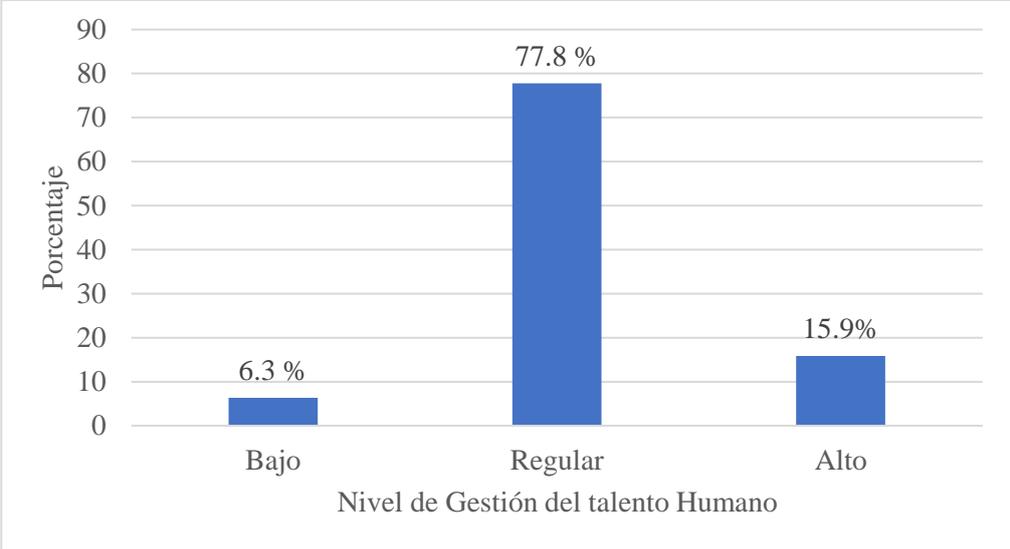
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	En la selecció...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	Dentro de la M...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	Los funcionario...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	En la Municipal...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	El servidor bus...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	Existe una distr...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	Generalmente l...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	Los funcionario...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	Los servidores ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	Los servidores ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	Generalmente ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	La Municipalida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

**Anexo 9. Figuras de los resultados descriptivos**

**Figura 1**

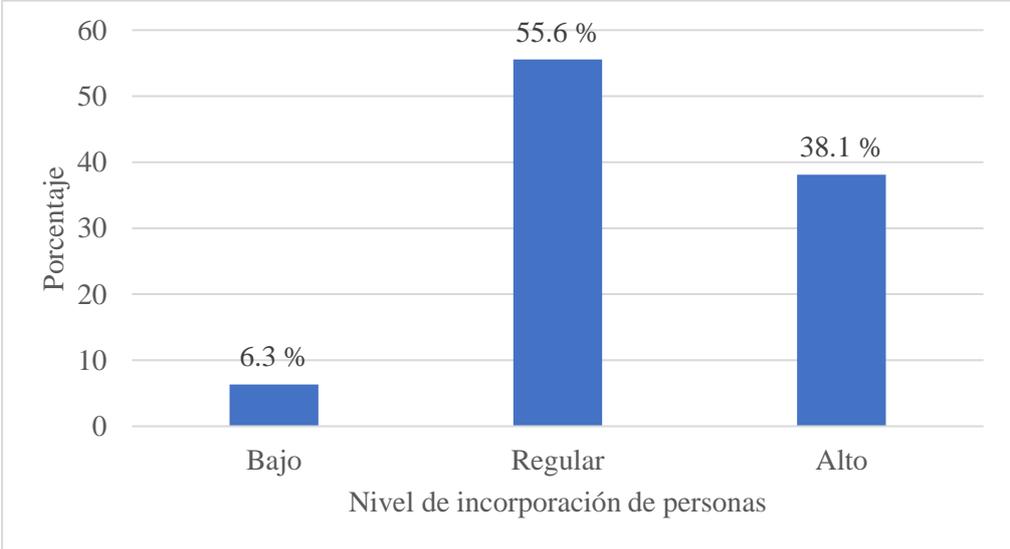
*Gestión del talento humano en los servidores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Figura 2**

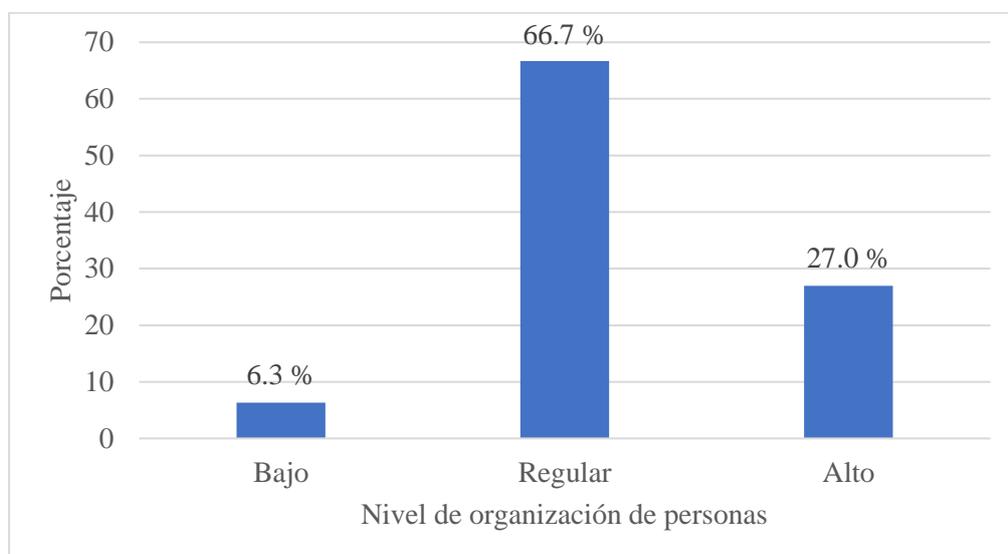
*Incorporación de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Figura 3**

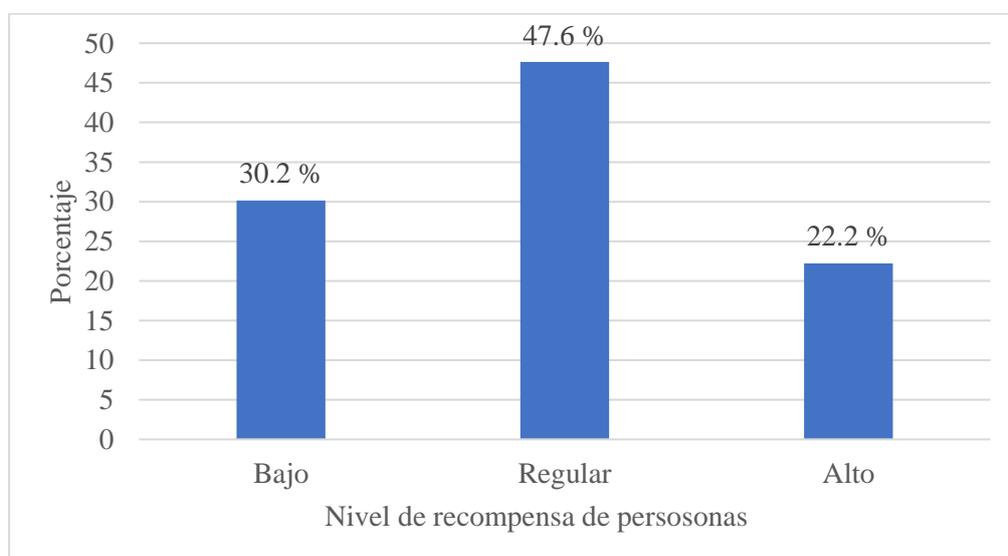
*Organización de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Figura 4**

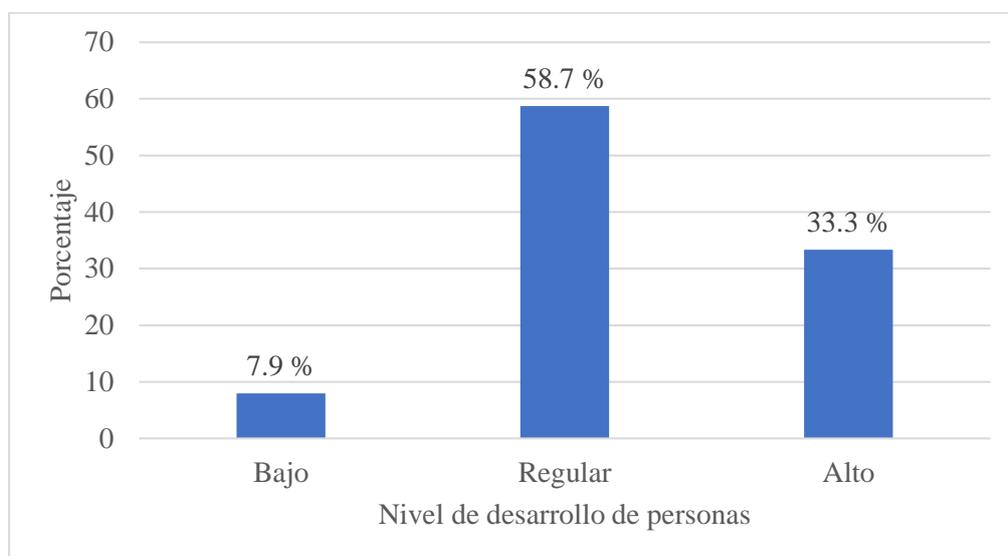
*Recompensa de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Figura 5**

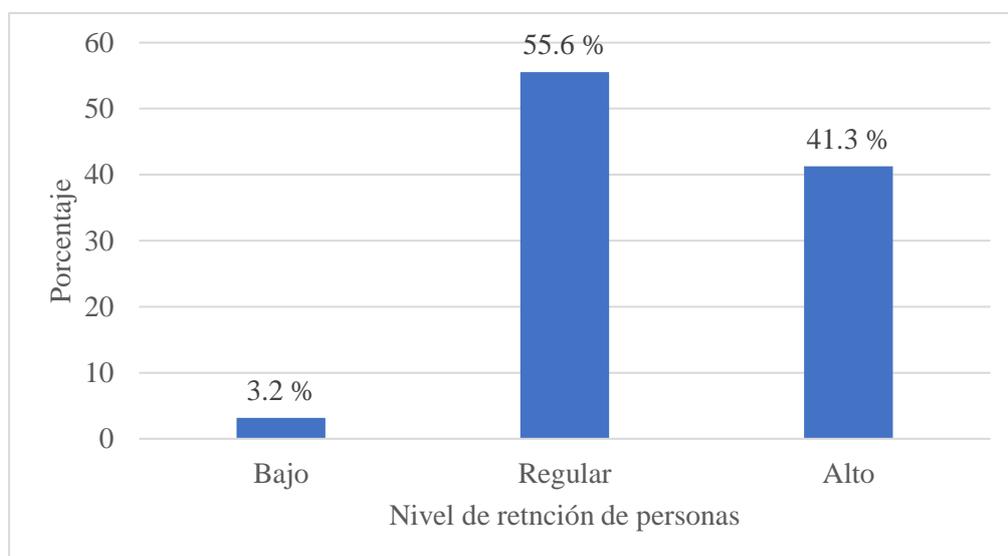
*Desarrollo de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Figura 6**

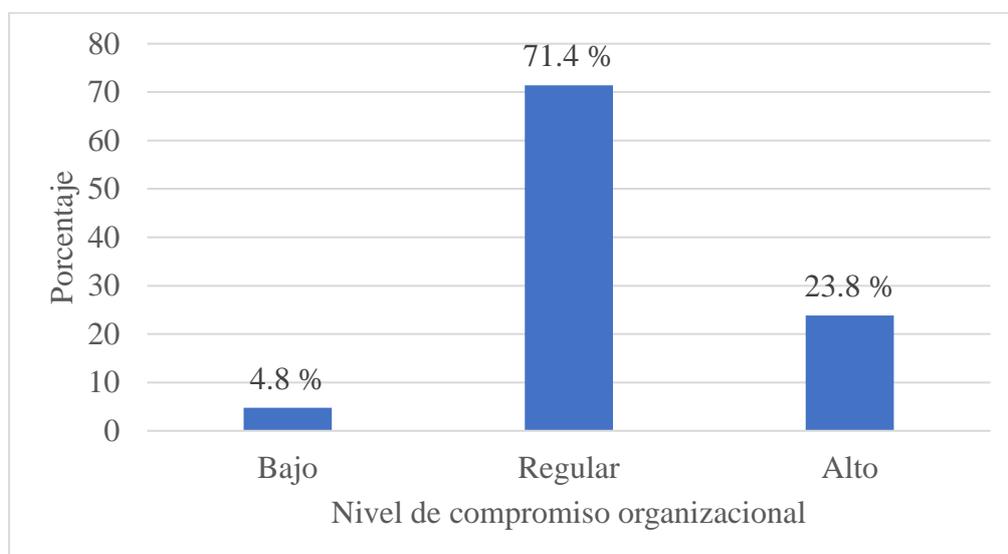
*Retención de personas en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Figura 7**

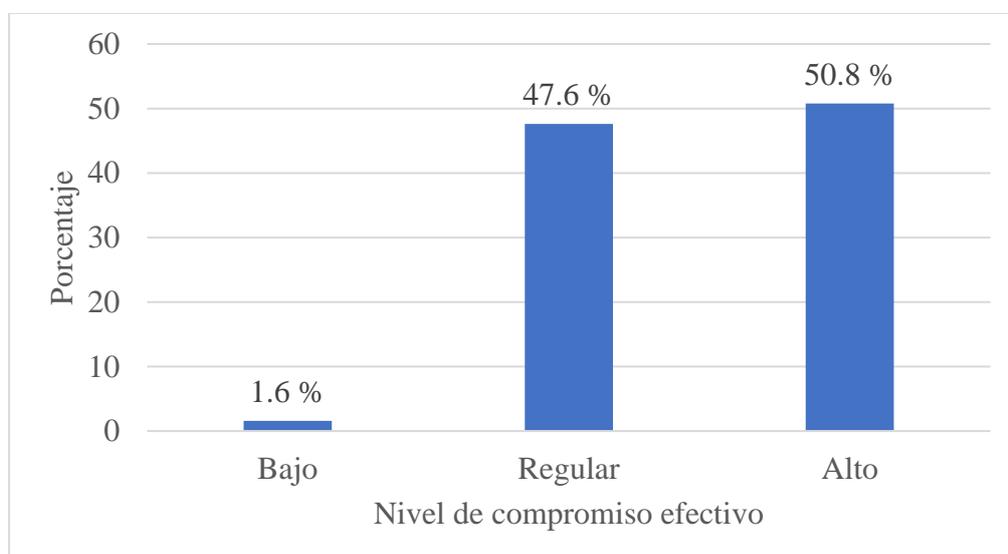
*Compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Figura 8**

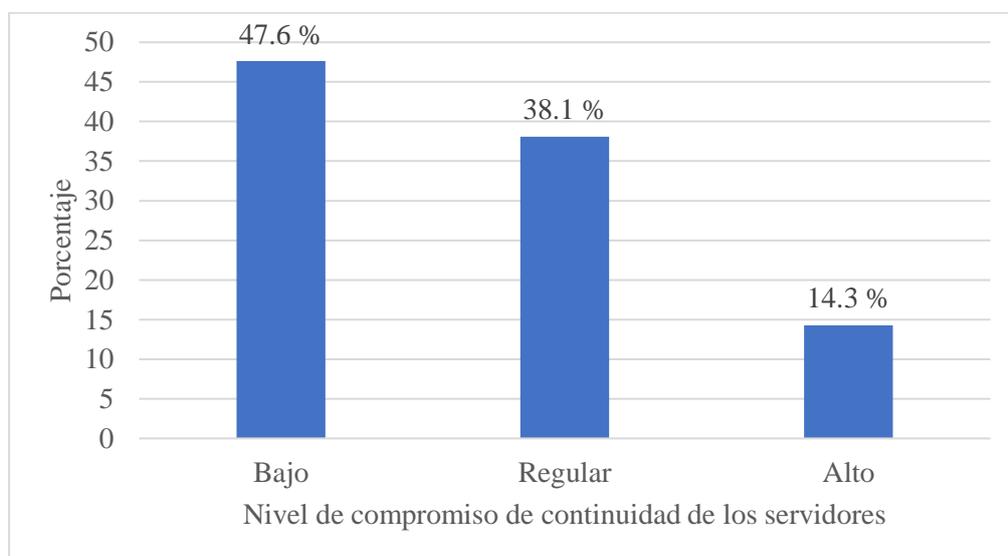
*Compromiso afectivo de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Figura 9**

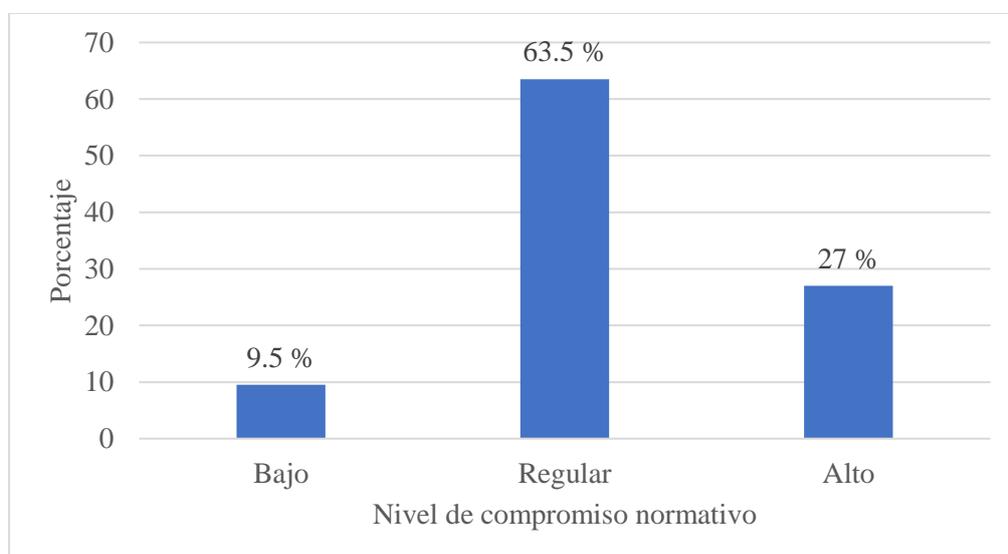
*Compromiso de continuidad de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

**Figura 10**

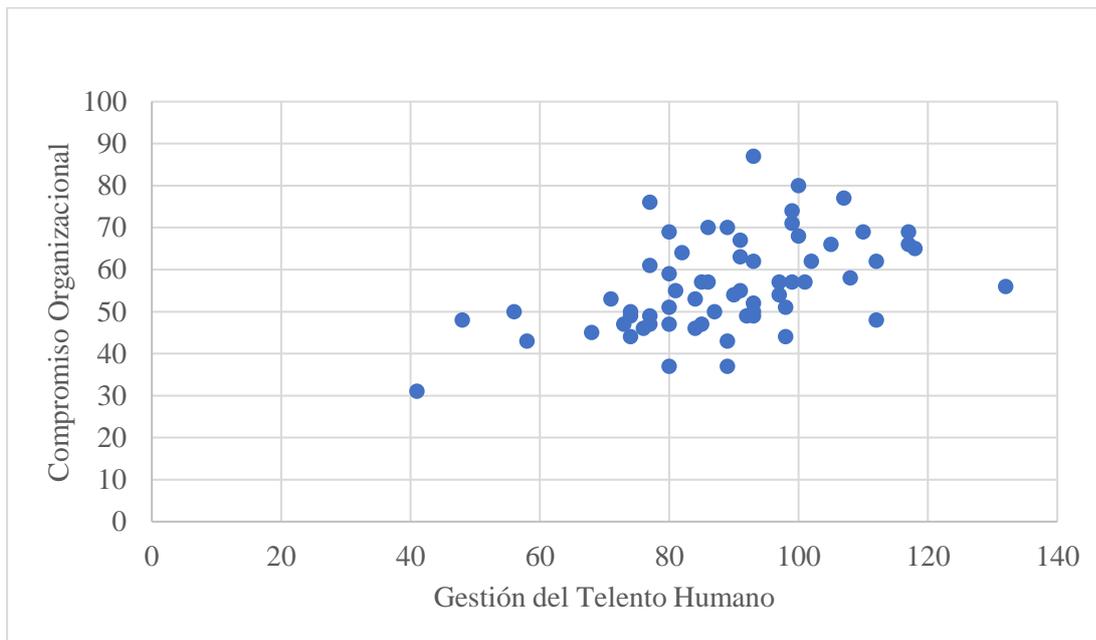
*Compromiso normativo de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

### Figura 11

*Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la correlación entre la variable gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

## Anexo 10. Pasos de las pruebas de hipótesis

### a. Contrastación de primera hipótesis específica

#### 1° Planteamiento de hipótesis específico 1

$H_0$ : El nivel de gestión de talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es diferente a regular.

$H_a$ : El nivel de gestión de talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es regular.

#### 2° Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

#### 3° Prueba estadística

**Tabla 35**

*Prueba estadística para la variable 1*

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 102						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Gestión del talento humano	-6.307	62	0.000	-13.175	-17.35	-9.00

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la prueba estadística de la gestión del talento humano.

#### 4° Reglas de decisión

Si  $p > \alpha$ , entonces se rechaza  $H_a$  y se acepta  $H_0$

Si  $p < \alpha$ , entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$

Como  $p = 0.00 < \alpha = 0.05$ , entonces se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_0$ , lo cual quiere decir que el grado de manejo del capital humano de servidores en la municipalidad es regular.

## b. Contrastación de segunda hipótesis específica

### 1° Planteamiento de hipótesis específico 2

$H_0$ : El nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es diferente a regular.

$H_a$ : El nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es regular.

### 2° Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

### 3° Prueba estadística

**Tabla 36**

*Prueba estadística para la variable 2*

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 65						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Compromiso organizacional	-6.118	62	0.000	-8.651	-11.48	-5.82

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la prueba estadística del compromiso organizacional.

### 4° Reglas de decisión

Si  $p > \alpha$ , entonces se rechaza  $H_a$  y se acepta  $H_0$

Si  $p < \alpha$ , entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$

Como  $p = 0.00 < \alpha = 0.05$ , entonces se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_0$ , lo cual quiere decir que el grado de compromiso con la organización de servidores en la municipalidad es regular.

### c. Contrastación de hipótesis general

#### a. Prueba de normalidad

##### 1º Formulación de Hipótesis

$H_0$  = La muestra tiene una distribución normal (Pearson).

$H_a$  = La muestra no tiene una distribución normal (Spearman).

##### 2º Estadístico de Prueba

Gestión del talento humano  $p = 0.200$  Compromiso organizacional  $p = 0.200$

- Kolmogorov – Smirnov = Tamaño de muestra es mayor a 50
- Shapiro wilk = Tamaño de muestra es menor a 50

**Tabla 37**

*Prueba de normalidad para la variable 1 y 2*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento	0.075	63	0.200*	0.981	63	0.417
Compromiso organizacional	0.096	63	0.200*	0.978	63	0.313

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la prueba de normalidad de la conducción del talento humano y el compromiso organizacional.

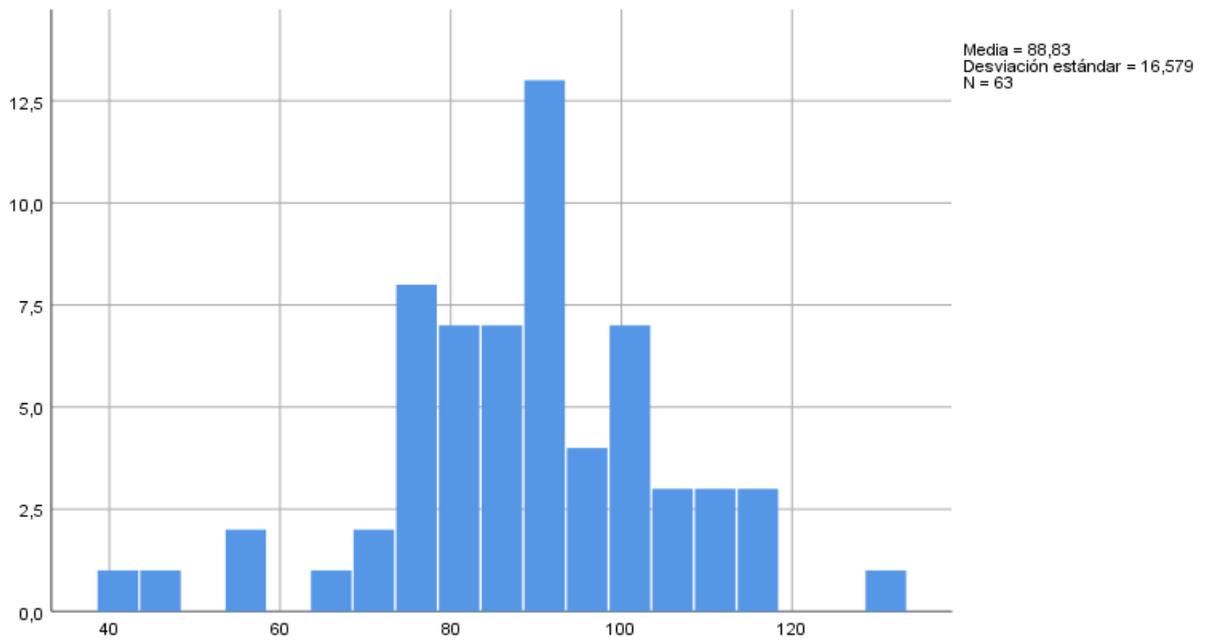
\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, para el caso corresponde la prueba de Kolmogorov-Smirnova ya que se tiene una muestra de 63 servidores.

**Figura 12**

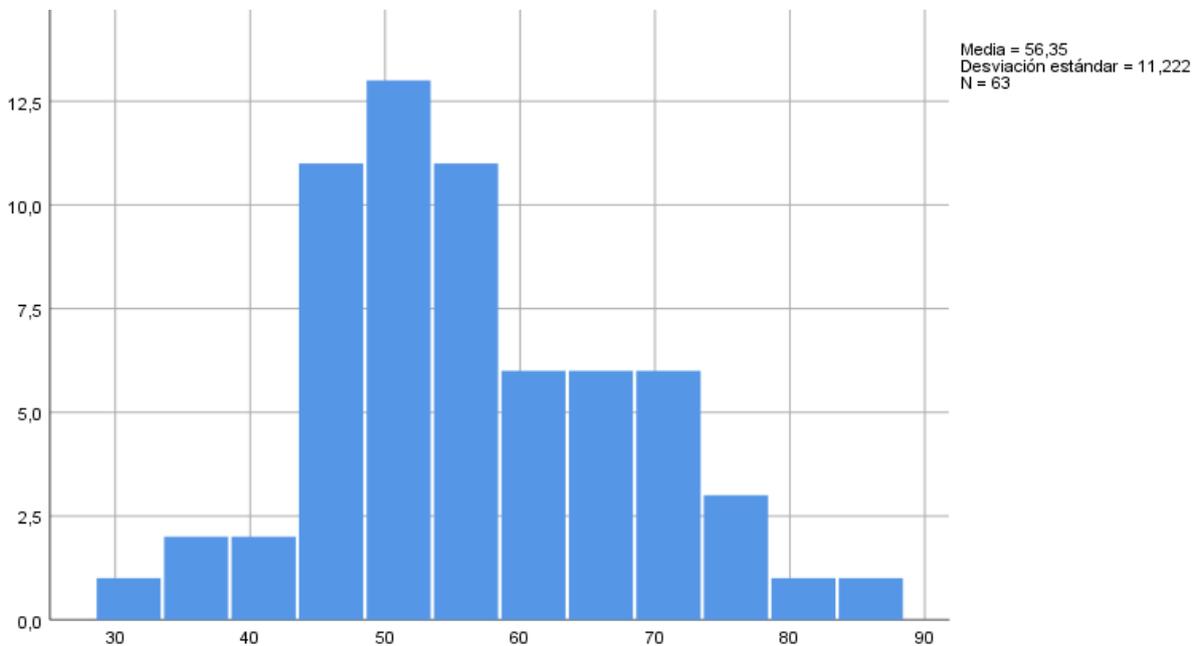
*Gráfico de distribución de la prueba de normalidad de la gestión del talento humano*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en prueba de normalidad de la gestión del talento humano.

**Figura 13**

*Gráfico de distribución de la prueba de normalidad del compromiso organizacional*



*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en prueba de normalidad de la gestión del talento humano.

### 3° Reglas de decisión

Si  $p < 0.05$  Rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_a$

Si  $p \geq 0.05$  Rechazar  $H_a$  y Aceptar  $H_0$

Como  $(p=0.200) > 0.05$ , entonces se rechaza  $H_a$  y se acepta  $H_0$ . Lo cual quiere decir que la distribución es normal, asimismo, implica que se debe de aplicar la correlación de Pearson.

### b. Formulación de hipótesis

$H_0$  = No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

$H_a$  = Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

### c. Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

**Tabla 38**

*Correlación de ambas variables*

		Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Pearson	Correlación de	1	0.485**
Gestión del talento humano	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	63	63
Compromiso organizacional	Correlación de	0.485**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	63	63

*Nota.* Elaborado en base a datos obtenidos en la correlación entre la variable gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

$p = 0.000$

### e. Reglas de decisión

Si  $p < 0.05$  Rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_a$

Si  $p \geq 0.05$  Rechazar  $H_a$  y aceptar  $H_0$

Con un  $p = 0.000 < 0.05$ , entonces se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_0$ , esto implica que existe relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de servidores en la Municipalidad de Cabanillas, es decir existe una correlación moderada de 0.485 es decir existe una conexión moderada, pero no extremadamente fuerte entre el manejo del talento humano y compromiso organizacional. Esto implica que una gestión efectiva del capital humano al mejorar las prácticas y estrategias que una organización utiliza para incorporar, organizar, recompensar, desarrollar y retener a su personal, puede aumentar el grado de compromiso de servidores hacia la organización.

## Anexo 11: Propuesta de mejoramiento

13



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS CABANILLAS - SAN ROMÁN - PUNO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



#### OFICIO N° 001 - 2023 - MDC/AWPR.

**AL** : PROF. JESUS QUISPE MAMANI  
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Cabanillas

**DE** : BACH. ALEX WILLER PARI RAMOS

**ASUNTO** : Solicito aprobación y ejecución del plan de mejoramiento para la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas

**REFERENCIA** : Tesis de Investigación "Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas – 2022".

**FECHA** : Cabanillas, 07 de Agosto del 2023.

Por medio del presente me dirijo a Ud. para saludarle cordialmente y a su vez solicitarle la aprobación y ejecución de la propuesta de "Plan de mejoramiento para la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas" propuesta realizada en base a los resultados obtenidos de la investigación titulada "Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas – 2022" dando como un resultado un nivel regular de gestión del talento humano y compromiso organizacional, como también la existencia de una relación significativa y moderada entre ambas variables gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores, esto implica que una gestión efectiva del capital humano al mejorar las prácticas y estrategias que una organización utiliza para incorporar, organizar, recompensar, desarrollar y retener a su personal, puede aumentar en el grado de compromiso de los servidores hacia la entidad, por medio del nivel de dedicación, identificación y compromiso emocional que los servidores tienen hacia su trabajo y la organización en la que laboran. Motivo por el cual se plantea el plan de mejoramiento para que pueda ejecutarlo, y con el estudio de investigación poder de alguna manera contribuir en su gestión.

Adjunto:

✓ Plan de mejoramiento

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para hacerle llegar mis consideraciones de estima personal y desearle éxitos en su gestión.

Atentamente;

  
ALEX WILLER PARI RAMOS  
DNI N°: 70791471

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS - OF. STUA	
DESA DE PARTES	
RECIBIDO	
FECHA: 08 AGO 2023	
Reg.: 1652	Folios: 13
Hora: 12:20	Firma: *

CC.  
ARCHV.  
PRAW.

*"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"*

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS**  
**SAN ROMÁN – PUNO – PERÚ**



**PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS  
SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CABANILLAS**



**Presentado por: Alex Willer Pari Ramos**

*Nota: La sugerencia se realiza a partir de los resultados de la investigación titulada "Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas – 2022"*

Juliaca - Perú, 2023



**CONTENIDO**

I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. ANTECEDENTES .....	4
III. BASE LEGAL .....	5
IV. JUSTIFICACIÓN.....	6
V. ALCANCE .....	6
VI. OBJETIVOS.....	6
VII. PLAZO PARA EL DESARROLLO DEL PLAN.....	7
VIII. FINANCIAMIENTO.....	7
X. CRONOGRAMA .....	11
XI. PRESUPUESTO .....	12



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la gestión en las organizaciones y/o instituciones públicas y privadas se encuentran en un proceso de cambio, ya que la globalización está posicionándose en el mundo entero y trae consigo diferentes cambios, de tal manera que las municipalidades deben de ser parte del proceso de adaptación ante esos cambios. Dentro de las organizaciones están constituidas por un grupo de personas, siendo estas esenciales para el logro de las metas y objetivos de la organización, donde ese grupo va compartiendo día a día el costo de tiempo, esfuerzo y constancia, de tal manera puedan cumplir la visión y misión como institución (Vallejo, 2016).

La gestión del talento humano está basada en la búsqueda del desarrollo e involucramiento del recurso humano dentro de la organización. Entonces, la administración del talento no es una tarea fácil, ya que cada persona o talento es un mundo distinto, un fenómeno sujeto a ser influenciada por diversas variables, dentro de ellas existen diferencias de aptitudes y patrones de comportamientos (Chiavenato, 2009; Vallejo, 2016). Asimismo, según Jara et al. (2018) la adecuada gestión del talento humano es de gran importancia, ya que es una herramienta para la mejora de la eficiencia y el correcto funcionamiento de las organizaciones, como es el caso de las organizaciones del área de la Gestión Pública.

Por otro lado, el compromiso organizacional según Meyer y Allen (1991) es un estado psicológico, en el que los trabajadores se identifican con la organización, con sus objetivos y sus anhelos para su permanencia. De la misma manera, Coronado et al. (2020) indica que el compromiso organizacional se entiende como una preocupación del trabajador por la entidad y viceversa, representando una garantía para la organización como es el caso de la productividad y actitud de los empleados, de tal manera el compromiso organizacional se divide de la siguiente manera: compromiso afectivo, es decir como el vínculo del empleado con la organización que surge al sentirse tratado justamente; compromiso de continuidad que se refiere a la necesidad de permanecer en la entidad dado que se ha invertido tanto en ella y tener las garantías, comodidades y garantías; y finalmente, el compromiso normativo que es una obligación moral del colaborador, por las normas sociales y regulaciones que denotan inversión de la organización en el empleado.



Entonces, para una adecuada gestión del talento humano dentro de las organizaciones se requiere cumplir un adecuado proceso de reclutamiento, selección, orientación, recompensa, desarrollo, evaluación y seguimiento a las personas o colaboradores; además, se debe de construir una base de datos confiable para la toma de decisiones, donde los trabajadores se sientan comprometidas y tengan el sentido de pertenencia con la institución (compromiso organizacional), por ende es la única forma para lograr productividad, calidad y cumplimiento de objetivos.

## II. ANTECEDENTES

Considerando que:

Que, el antecedente para el plan de mejoramiento de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional es el trabajo de investigación titulada "*Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas – 2022*" detallada de la siguiente manera:

### 2.1 Objetivos de investigación

#### 2.1.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

#### 2.2.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de gestión de talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

### 2.2 Conclusiones de la investigación

- Primera: Se concluye que existe una relación significativa y moderada entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, respaldada por el coeficiente de correlación de Pearson de 0.485, es decir existe una conexión moderada, pero no extremadamente fuerte entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Esto implica que una gestión efectiva del talento humano al



mejorar las prácticas y estrategias que una organización utiliza para incorporar, organizar, recompensar, desarrollar y retener a su personal, puede aumentar en el nivel de compromiso de los servidores hacia la organización, por medio del nivel de dedicación, identificación y compromiso emocional que los servidores tienen hacia su trabajo y la organización en la que laboran.

- Segunda: Se concluye que el nivel de gestión del talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es regular, esto implica que la municipalidad o el individuo evaluado tiene un nivel intermedio o promedio de administración del talento, entonces indica que la municipalidad está cumpliendo con ciertos estándares mínimos, pero podría haber aspectos a mejorar o áreas en las que la municipalidad o el individuo podrían desarrollar un enfoque más efectivo en relación a la gestión del talento humano.
- Tercera: Se concluye que el nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es regular, esto significa que el nivel de compromiso de los servidores hacia la municipalidad se encuentra en un punto medio o promedio, que los servidores no están mostrando un compromiso sobresaliente y tampoco están desvinculados, cumplen con sus responsabilidades laborales y tienen una actitud moderada hacia su trabajo, y la organización en general, por lo que la municipalidad al implementar estrategias y prácticas fomentara un mayor nivel de compromiso organizacional.

A partir de los resultados obtenidos del estudio, el investigador propone lo siguiente: Plan de mejoramiento para la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

### III. BASE LEGAL

- ✓ Constitución Política del Estado.
- ✓ Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades
- ✓ Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto.
- ✓ Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público.
- ✓ Decreto supremo N° 004-2013-PCM que aprueba la Política de la Modernización de la Gestión Pública y modificatorias.
- ✓ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil
- ✓ Decreto Legislativo N° 276 - Carrera Administrativa.
- ✓ Decreto Legislativo N° 728 - Régimen privado.



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS**  
**CABANILLAS - SAN ROMÁN - PUNO**

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



- ✓ Decreto Legislativo N° 1057 - Contrato Administrativo de Servicios.
- ✓ Código Civil - Artículo N° 1764 - Artículo que ampara la modalidad contrato por locación de servicios.

#### **IV. JUSTIFICACIÓN**

El plan de mejoramiento se justifica por lo que aportara a las instituciones u organizaciones públicas, específicamente en lo posible al Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas a realizar una adecuada y efectiva gestión del talento humano, de acuerdo con los subprocesos que esta tiene, asimismo, ayudara a entender la relación que tienen entre ambas variables, de modo que, generara un mayor compromiso organizacional de los servidores públicos para el logro las metas y objetivos propuestos por la municipalidad, también , en la toma de decisiones de los funcionarios lo cual estarán reflejados en la gestión municipal ejercidos por los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

#### **V. ALCANCE**

El presente plan de mejoramiento de la gestión del talento humano y compromiso organizacional es de aplicación para todos los servidores que trabajan en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

#### **VI. OBJETIVOS**

##### **6.1 Objetivo general**

- Mejorar la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

##### **6.2 Objetivos específicos**

- Aplicar los sub procesos de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.
- Implementar estrategias y prácticas para fomentar mayor nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas.
- Contribuir con la efectiva gestión de la Municipalidad Distrital de Cabanillas



## VII. PLAZO PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

La Municipalidad Distrital de Cabanillas a través de los funcionarios y el área de Recursos Humanos deberá desarrollar tan pronto sea posible después de haber sido aprobado en sesión de consejo municipal y tener certificación presupuestal para la ejecución del plan. Tentativamente se debe desarrollar en el mes de agosto con los servidores que estén laborando y aplicar desde el primer proceso de la gestión del talento humano con los servidores entrantes a futuro.

## VIII. FINANCIAMIENTO

El plan de mejoramiento para la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas estará financiado por la Municipalidad.

## IX. ACCIONES A DESARROLLAR

Para mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad se debe tener en cuenta y cumplir con los siguientes procesos:

**a. Incorporar a las personas.** Busca adquirir nuevas habilidades y competencias donde a la organización le permitan realizar su misión y cumplir sus objetivos, asimismo, indica que se tienen diferentes formas de incorporar personas, algunas utilizan procesos tradicionales (burocráticos) y otras procesos avanzadas y sofisticadas (creatividad e innovación) para escoger a quien se desempeñara en el trabajo requerido, para ello se debe realizar una adecuada y transparente:

- **Reclutamiento del personal.** Se debe atraer y abastecer de candidatos para el siguiente proceso, asimismo, funciona como un proceso comunicativo y divulgativo ofreciendo oportunidades de puestos de trabajo.
- **Selección del personal.** Se ejecuta como un filtro (escoger o clasificar) en la contratación de personas que cuenten los requisitos o el perfil requerido para una eficiencia dentro de la organización.

**b. Organizar personas.** Es fundamental la orientación en crear una estructura organizativa para el desempeño de cargos y su evaluación correspondiente, para ello se debe contar con lo siguiente:



- **Orientación de las personas.** Es el paso inicial donde se debe guiar y ubicar a los empleados en diversas actividades, definiendo claramente sus funciones y metas dentro de la municipalidad, entonces es importante encaminar, guiar, y dirigirlo en sus actividades.
- **Diseño de puesto.** Se debe contar con el proceso de organización de las tareas a desempeñar; el diseño debe satisfacer requisitos fundamentales tales como: un conjunto de funciones o responsabilidades, y la forma en que se deben llevar a cabo estas tareas, presentar a su superior inmediato y quienes dependen de él para el trabajo, para ello brindar los instrumentos de gestión a cada servidor siendo el ROF y MOF.
- **Evaluación de desempeño.** Realizar una apreciación (estimular, juzgar) de manera sistemática del cómo se desempeña el personal en el puesto encomendado y el potencial de desarrollo de cumplimiento de objetivos.

**c. Recompensar personas.** Hace referencia a la retribución, premio y reconocimiento por los servicios prestados, también el recompensar es fundamental para la conducción de las personas y a base de esto se logre los objetivos y mejorar el compromiso con la organización, para ello se debe contar con lo siguiente:

- **Remuneración.** Es la recompensa recibida por el colaborador a cambio de realizar las tareas encomendadas, y deben de ser meritorios. La remuneración económica puede ser: directa es la forma de pago en salarios, bonos, y otros; e indirecta vacaciones, gratificaciones, entre otros.
- **Programa de incentivos.** No basta solo con remunerar por el tipo de dedicación al trabajo, sino que es de suma importancia incentivar continuamente para que las personas den un mayor esfuerzo y comprometido en sus actividades.
- **Prestación y servicios.** Son formas indirectas de las remuneraciones, es decir las prestaciones pueden ser como ahorro ofrecido al personal con el objetivo de elevar la calidad de vida de sus empleados, también pueden proporcionar incentivos y beneficios, como seguro de vida, transporte, y planes de jubilación, entre otros, que resulten gratificantes y provechosos.

**d. Desarrollar personas.** Es el progreso personal, está estrechamente vinculado con la educación. Desarrollar no solamente es proporcionar información para que aprendan nuevos conocimientos, destrezas y habilidades, sino que también es brindar información



básica para el aprendizaje de nuevas actitudes, creación de ideas y conceptos que transformen hábitos y comportamientos para alcanzar una eficacia en el funcionamiento interno de la organización. Para ello podemos sugerir que se mejore lo siguiente:

- **Capacitación.** Es un proceso educativo a corto plazo, lo cual requiere la aplicación sistemática y organizada. Efectivamente, las personas adquieren nuevos conocimientos, desarrollan habilidades y competencias para aplicar en el cumplimiento de objetivos y en las tareas asignadas. La capacitación debe ser constante para la actualización de nuevas teorías, leyes, normativas, técnicas, entre otros por que vivimos en un mundo globalizado que está en constante cambio.
- **Conocimientos.** Debe de existir una capacidad máxima de compartir y utilizar el conocimiento dentro de la organización, en la actualidad implica que el conocimiento no debe ser ocultado, sino que debe ser compartido, distribuido y difundido entre los demás.
- **Ascenso.** La municipalidad debe de ofrecer sucesión de puestos, de tal manera los servidores se esmeren en sus labores encomendadas y creen un mayor compromiso con la organización. La carrera profesional es gradual, ocupando puestos más altos y complejos, porque necesidad de los trabajadores desean ocupar cargos altos, lo cual ayuda al crecimiento de personas. Para ello la municipalidad debe de ofrecer constantes convocatorias para diferentes puestos laborales.

**e. Retener personas.** Una organización viable es aquella que no solo se concentra en atraer y aprovechar de manera adecuada a sus recursos humanos, sino que también los mantiene satisfechos a largo plazo dentro de la misma. Los procesos de retención de colaboradores tienen como objetivo asegurar la satisfacción y motivación, así como garantizar las condiciones físicas, psicológicas y sociales para mantener a las personas en la organización y puedan tener mayor compromiso (ponerse la camiseta de la municipalidad).

- **Relación con los empleados.** La municipalidad debe ofrecer ayuda a los trabajadores negativos, realizando distintas actividades para relacionarse con el objetivo de crear un ambiente favorable, de confianza, respeto y consideración. Por lo tanto, a base de estas acciones se logrará mayor eficacia en la organización,



de tal manera se pueda eliminar las brechas o barreras que impiden la plena participación de los colaboradores.

- **Higiene.** Las condiciones del entorno laboral deben asegurar tanto la salud física como mental de los empleados. Desde la perspectiva de la salud física el ambiente es considerado como acciones de la higiene laboral, la cual previene la exposición del cuerpo a elementos externos, como el ruido, el aire, la temperatura y otros; asimismo, desde la perspectiva de la salud mental, el ambiente debe contar con condiciones psicológicas y sociológicas favorables que influyan positivamente el comportamiento de los colaboradores mas no repercusiones emocionales como el estrés.
- **Seguridad.** Chiavenato (2009) enfatiza que comprende tres funciones fundamentales: evitar accidentes, evitar incendios y prevenir robos. Los especialistas en recursos humanos deben monitoreas o plantear programas de higiene y seguridad en los términos de costos/beneficios, asimismo, asegurar la participación de todos los colaboradores. En efecto que el programa asegure mejores resultados para la organización y las personas.
- **Calidad de vida.** La noción de calidad de vida en el trabajo abarca una profunda consideración mutua entre las personas, lo cual permite a las organizaciones lograr niveles altos de calidad y productividad, si cuentas con colaboradores motivados, comprometidos y que sus recompensas sean adecuadas por sus logros.

Asimismo, para complementar y minimizar costos en la gestión del talento humano se debe contar con un Plan de Capacitaciones:





**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS**  
**CABANILLAS - SAN ROMÁN - PUNO**

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



uc

En cuanto para mejorar el compromiso organizacional, el jefe de recursos humanos debe de realizar lo siguiente:

- Crear una sólida cultura de trabajo en equipo
- Desarrollar la confianza
- Comunicar a los empleados objetivos y expectativas claros
- Fomentar la innovación
- Ser transparente y fomentar la comunicación abierta
- Proporcionar comentarios constructivos y no críticas
- Mantener la ética en el trabajo
- Delegar eficazmente las tareas
- Fomentar una cultura de trabajo positiva
- Ofrecer incentivos

**X. CRONOGRAMA**

Actividades	Meses de 2023 - 2024											
	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J
Capacitaciones												
Liderazgo	X					X				X		
Clima laboral	X					X				X		
Cultura Organizacional	X					X				X		
Habilidades gerenciales		X					X				X	
Prevención de acoso laboral y discriminación			X					X				X
Ética y transparencia en la gestión pública			X				X				X	
Elaboración de proyectos						X						X
Planeamiento Estratégico							X					
SIGA, SIAF Y SEACE				X				X				
Contrataciones del estado					X				X			
Regímenes de contratación del personal					X				X			



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS**  
**CABANILLAS - SAN ROMÁN - PUNO**

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



Redacción de documentos administrativos						X							X
Herramientas TIC para la Gestión y Productividad						X							X
Gobierno digital		X							X				
Evaluación de desempeño	X		X		X		X		X		X		
<b>Otras actividades</b>	<b>A</b>	<b>S</b>	<b>O</b>	<b>N</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>A</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>J</b>	
Convocatorias laborales			X		X				X				
Confraternidad deportiva	X			X			X			X			
Reuniones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Viajes				X					X				
Agasajos				X				X			X		

**XI. PRESUPUESTO**

Nº	Descripción	Sub total
1	Capacitaciones	15,000.00
2	Confraternidad deportiva	10,000.00
3	Reuniones	5,000.00
4	Viajes	20,000.00
5	Agasajos	5,000.00
<b>Total</b>		<b>55,000.00</b>

El presupuesto es tentativo, ya que en las capacitaciones se puede gestionar con diferentes organizaciones que brindan capacitaciones a título gratuito como es el caso del CONECTAMEF – Centro de Servicios de Atención al Usuario, asimismo, para algunos temas de capacitación se debe de contratar especialistas en el tema, de tal manera sea efectiva la capacitación y los talleres.

**Anexo 12. Galería fotográfica del trabajo de campo**





