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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

Fanny Quinto Machaca

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

Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

Juliaca - Perú, 2024

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

Fanny Quinto Machaca

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

Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

Juliaca - Perú, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

Fanny Quinto Machaca

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

Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

Juliaca - Perú, 2024

Quinto-Machaca, F. (2024). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca

AUTOR: Quinto Machaca, Fanny.

TÍTULO: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2024

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (126 pp.)

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

CÓDIGO: 05-000110-05/Q61

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESORA: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

PALABRAS CLAVE:

Compromiso organizacional, gestión, municipalidad, servidores públicos, talento humano.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN”

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

Presentada por:

Fanny Quinto Machaca

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo
PRESIDENTE DE JURADO

Firma del presidente

Dra. Diana Marleny Pasaca Apaza
JURADO

Firma del 2do miembro

Dr. Juan Mauricio Pilco Churata
JURADO

Firma del 3er miembro

Dra. Mayda Yanira Flores Quispe
ASESOR

Firma del asesor

turnitin **Identificación de reporte de similitud:** oid:3117:375932977

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CO MPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS S ERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPA LIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

AUTOR

Fanny Quinto Machaca

RECUENTO DE PALABRAS

28159 Words

RECUENTO DE CARACTERES

160765 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

127 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

12.3MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 26, 2024 3:16 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 26, 2024 3:19 PM GMT-5

9% de similitud general

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

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
V°B°
UNJ

MSc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca
Responsable de la Unidad de Investigación
Facultad de Gestión y Emprendimiento Empresarial
U.N.A.J.

Resumen

DEDICATORIA

A mis padres, quienes siempre estuvieron a mi lado, brindándome su amor y apoyo incondicional.

A mi hermano, por sus valiosas recomendaciones, que fueron de gran ayuda en los momentos más desafiantes.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes de la universidad, por compartir sus conocimientos y brindarme una base sólida para mi desarrollo profesional.

A mi asesora, Dra. Mayda Yanira Flores Quispe, por su constante apoyo a lo largo de todo el proceso de investigación.

A la Municipalidad Provincial de San Román, por su colaboración al facilitarme el acceso a la información requerida.

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 16

1.1 Problema de investigación 16

1.2 Preguntas de investigación 18

1.3 Objetivos de investigación 19

1.4 Justificación 19

Capítulo II

Revisión de literatura 21

2.1 Antecedentes 21

2.2 Marco teórico 27

2.3 Marco conceptual 48

2.4 Hipótesis de investigación 50

2.5 Variables de investigación 51

Capítulo III

Materiales y métodos 52

3.1 Enfoque de investigación 52

3.2 Alcance de investigación 52

3.3 Diseño de investigación 52

3.4 Ámbito de estudio 53

3.5 Población 53

3.6 Muestra 54

3.7 Recolección de datos 55

3.8 Análisis de datos 61

Capítulo IV
Resultados y discusión 65
4.1 Resultados 65
4.1.1 Resultados de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román 65
4.1.2 Resultados del nivel de la gestión del talento humano según los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román 67
4.1.3 Resultados del nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román 79
4.2 Discusión 87
Conclusiones 90
Recomendaciones 91
Referencias 92
Anexos 99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	51
Tabla 2	Gerencias de la Municipalidad Provincial de San Román	53
Tabla 3	Descripción detallada del cuestionario de gestión del talento humano	55
Tabla 4	Descripción detallada del cuestionario de compromiso organizacional	56
Tabla 5	Descripción detallada de la ficha de observación de gestión del talento humano	57
Tabla 6	Validación de juicio de expertos	57
Tabla 7	Descripción y explicación de escalas	58
Tabla 8	Análisis de fiabilidad del instrumento 1	58
Tabla 9	Estadísticas de total de elemento del instrumento 1	59
Tabla 10	Análisis de fiabilidad del instrumento 2	60
Tabla 11	Estadísticas de total de elemento del instrumento 2	60
Tabla 12	Prueba de normalidad	62
Tabla 13	Coeficiente de Pearson	63
Tabla 14	Escala de medición del nivel de las variables	64
Tabla 15	Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	65
Tabla 16	Nivel de la gestión del talento humano	67
Tabla 17	Nivel de la dimensión integrar	68
Tabla 18	Nivel de la dimensión organizar	69
Tabla 19	Nivel de la dimensión recompensar	70
Tabla 20	Nivel de la dimensión desarrollar	71
Tabla 21	Nivel de la dimensión retener	72
Tabla 22	Nivel de la dimensión auditar	73
Tabla 23	Prueba t de una muestra	74
Tabla 24	Tabla de contingencia del nivel de gestión del talento humano de acuerdo a las áreas	75
Tabla 25	Tabla de contingencia del nivel de gestión del talento humano de acuerdo al género	76

Tabla 26	Tabla de contingencia del nivel de gestión del talento humano de acuerdo a la edad	77
Tabla 27	Tabla de contingencia del nivel de gestión del talento humano de acuerdo a la condición laboral	78
Tabla 28	Nivel del compromiso organizacional	79
Tabla 29	Nivel de la dimensión afectivo	80
Tabla 30	Nivel de la dimensión continuidad	80
Tabla 31	Nivel de la dimensión normativo	81
Tabla 32	Prueba t de una muestra	82
Tabla 33	Tabla de contingencia del nivel de compromiso organizacional de acuerdo al área	83
Tabla 34	Tabla de contingencia del nivel de compromiso organizacional de acuerdo al género	84
Tabla 35	Tabla de contingencia del nivel de compromiso organizacional de acuerdo a la edad	85
Tabla 36	Tabla de contingencia del nivel de compromiso organizacional de acuerdo a la condición laboral	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	66

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Marco normativo	99
Anexo 2	Matriz de consistencia	100
Anexo 3	Operacionalización de variables	101
Anexo 4	Instrumentos de investigación	102
Anexo 5	Validación de instrumentos	106
Anexo 6	Solicitud para ejecución de instrumentos	111
Anexo 7	Autorización para ejecución de instrumentos	112
Anexo 8	Base de datos	113
Anexo 9	Fotografías de la aplicación de encuestas	115
Anexo 10	Plan de propuesta	116

RESUMEN

La administración efectiva del personal y el compromiso laboral son indispensables en el cumplimiento de objetivos en las entidades públicas, por esta razón, el objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo de alcance descriptivo - correlacional y con un diseño no experimental; como instrumentos, se aplicaron dos cuestionarios y una ficha de observación. La población estuvo conformada por 121 servidores públicos, de los cuales se seleccionó una muestra de 92 trabajadores. Los datos se analizaron mediante un software estadístico y se empleó el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados demuestran una correlación positiva media entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.525 y una significancia de $p = 0.000 < 0.05$; además, el 51.1% de los servidores públicos califican la gestión del talento humano como regular, mientras que un 78.3% manifiesta un compromiso de nivel regular. En conclusión, la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos están relacionadas en la Municipalidad Provincial de San Román, lo que indica que una adecuada gestión del personal se encuentra asociada a un alto nivel de compromiso organizacional, ya que ambos avanzan de manera proporcional, permitiendo la adecuada integración de personal, la organización de puestos, la implementación de recompensas, las capacitaciones y la creación de un entorno laboral seguro, fomentando a su vez la identificación de los servidores públicos con la municipalidad.

Palabras clave: compromiso organizacional, gestión, municipalidad, servidores públicos, talento humano.

ABSTRACT

Effective staff management and work commitment are essential to achieve objectives in public entities. For this reason, the objective of this research was to determine the relationship between human talent management and organizational commitment of public servants in the Provincial Municipality of San Román. The research was developed under the quantitative approach of descriptive - correlational scope and with a non-experimental design; as instruments, two questionnaires and an observation form were applied. The population consisted of 121 public servants, from which a sample of 92 workers was selected. The data were analyzed using statistical software and the Pearson correlation coefficient was used. The results show a medium positive correlation between human talent management and organizational commitment, with a Pearson correlation coefficient of 0.525 and a significance of $p = 0.000 < 0.05$; In addition, 51.1% of public servants rate human talent management as average, while 78.3% report an average level of commitment. In conclusion, human talent management and the organizational commitment of public servants are related in the Provincial Municipality of San Román, which indicates that adequate personnel management is associated with a high level of organizational commitment, since both progress proportionally, allowing for the adequate integration of personnel, the organization of positions, the implementation of rewards, training and the creation of a safe work environment, while promoting the identification of public servants with the municipality.

Keywords: organizational commitment, management, municipality, public servants, human talent.

INTRODUCCIÓN

La importancia del Estado y la manera en que ejerce sus funciones regulatorias y la prestación de bienes y servicios son fundamentales para fomentar el desarrollo y el bienestar de los ciudadanos. En este contexto, la calidad del servicio civil se convierte en parte fundamental de toda organización, con la necesidad de contar con recursos humanos debidamente capacitados y motivados (Martínez, 2022). Esta práctica implica una serie de procedimientos dirigidos a la gestión de los trabajadores, que se realiza en base a la estructura organizacional de la entidad, estos procedimientos incluyen la planificación estratégica de recursos humanos, el reclutamiento, la selección, la formación y la evaluación del desempeño del personal administrativo (Chiavenato, 2009). Por otro lado, el compromiso laboral, se refiere al vínculo de una persona con una organización, condicionando su comportamiento para reducir la probabilidad de abandono y se orienta al logro de objetivos de una organización (Ávila & Pascual, 2020).

En el ámbito nacional, la estrategia para modernizar la gestión pública ha destacado la importancia del servicio civil, enfatizando la labor de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); entidad que define al sistema encargado del talento humano como aquel que permitirá atraer, retener y promover el desarrollo de personas calificadas al servicio público, con el fin de alcanzar los objetivos de las entidades y fomentar compromiso hacia una cultura de servicio al ciudadano (Presidencia del Consejo de Ministros [PCM], 2022).

Por otro lado, en el ámbito regional, según el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2023) los gobiernos locales se encuentran enfrentando severas dificultades para ejecutar su presupuesto de inversión. Esta problemática se debe principalmente por una baja productividad de los trabajadores municipales, muchos de los cuales carecen de un contrato permanente, enfrentan una alta rotación en su entorno laboral y están poco capacitados; en consecuencia, la aprobación de las gestiones se redujo significativamente. La Municipalidad Provincial de San Román también está afectada por esta situación.

La principal motivación para realizar este estudio fue la oportunidad de observar de cerca las funciones que desarrollan los trabajadores en la entidad, lo que despertó el interés en comprender cómo estas prácticas de gestión del personal pueden incidir en el compromiso organizacional de los trabajadores. Es por ello que el presente trabajo de investigación se

planteó como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román. Dado su importancia en las municipalidades, en fomentar un mayor sentido de pertenencia e identificación de los servidores públicos con los objetivos y valores de la institución, así mejorar el compromiso y entusiasmo de todos los empleados mediante un eficiente procedimiento de gestión del talento humano.

Este estudio presenta limitaciones como la falta de instrumentos definidos que permitan medir a profundidad los procedimientos que se realizan en la gestión del personal, dado que requieren un análisis más detallado. Además, la investigación se desarrolló desde la perspectiva de los servidores públicos, sería enriquecedor para futuros estudios ampliar el alcance para incluir a otros actores clave como los encargados o jefes de área, quienes podrían ofrecer información significativa.

La estructura de este trabajo de investigación es la siguiente:

El primer capítulo aborda el planteamiento del problema. Esta sección incluye el problema de investigación, plantea las interrogantes del problema, establece los objetivos y se justifica el estudio.

El segundo capítulo proporciona una revisión de la literatura, incorporando aquellos antecedentes del estudio, el marco teórico y conceptual que sustentan la investigación, las hipótesis planteadas y las variables analizadas.

El tercer capítulo explica los materiales y métodos que se aplicaron para la obtención de datos, así como los procedimientos de análisis aplicados.

El cuarto capítulo presenta los hallazgos y la discusión; además, se desarrolla la interpretación de los datos, culminando con las conclusiones, recomendaciones derivadas del trabajo de investigación, las referencias y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Según la Organización de los Estados Americanos (OEA, 2021), nos encontramos en un entorno de constante cambio, por un lado, los empleadores están demandando nuevas habilidades en sus colaboradores; mientras que, por otro lado, a los ejecutivos y gerentes les resulta difícil encontrar personas adecuadas para el trabajo; en consecuencia, los líderes del talento humano tienen el desafío de desarrollar nuevas estrategias innovadoras para la gestión del talento humano. Además, para Arias y López (2020), los debates actuales evidencian problemas sobre el cumplimiento de objetivos en las organizaciones, de modo que uno de los desafíos clave para la dirección del talento humano es conocer el nivel de compromiso de los colaboradores, de tal manera que, no solo los empleados se identifiquen con la entidad, sino que también estén orientados hacia el logro de objetivos organizacionales (Coronado et al., 2020).

En América Latina, de acuerdo con Panduro y Flores (2022), los procedimientos realizados en el manejo de recursos humanos en las entidades se encuentran actualmente deficientes e inestables, en particular las políticas de recursos humanos se han enfrentado a diversos problemas en los procedimientos de selección, dando lugar a cargos directivos paralelos y flexibilizando el ingreso a cargos de confianza, esto debido a la politización y el manejo partidista de los cargos públicos, generando inestabilidad e informalidad en las entidades y obstaculizando la modernización administrativa basada en enfoques meritocráticos.

En el Perú, según López (2021), en las municipalidades del gobierno local, los servidores públicos enfrentan dificultades para identificarse e integrarse con sus instituciones, lo cual conlleva a una falta de conexión con la organización y ausencia de continuidad en el servicio. Este problema de carácter técnico, recae en el área de recursos humanos, quien es responsable de procurar una adecuada gestión del personal; además, se destaca la importancia de abordar aspectos motivacionales para el desarrollo de habilidades por parte de los trabajadores (Solis et al., 2022), y tener en cuenta el compromiso de los trabajadores que juega un papel muy importante en el logro de resultados de una entidad (Panduro & Flores, 2022).

Varios países han ido implementando políticas públicas, leyes, reglamentos para regular el manejo del personal en las entidades del sector público. En el caso específico del Perú, se estableció el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, quién desempeña un papel importante en el manejo del personal.

A lo largo de los años, se han establecido normativas y medidas para regímenes remunerativos, entre otros aspectos, con el propósito de organizar el servicio civil peruano; sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, el sistema público atraviesa múltiples desafíos debido a cambios políticos y económicos; en el ámbito político, se han registrado oleadas de contrarreforma y en lo económico las restricciones presupuestales, que han impactado la transición al régimen del servicio civil. Entre los problemas de fondo de recursos humanos, se identificaron tres, en primer lugar, el ingreso inadecuado del personal, asociado al ingreso basado en contactos políticos, económicos, compadrazgos y corporativismos, en algunos casos están dirigidos; además, la inexistencia de incentivos y ausencia en medición de desempeño, debido a la ausencia de incentivos positivos que promuevan el adecuado desempeño y el logro de resultados; asimismo, la carencia de incentivos negativos que desalienten la negligencia o comportamientos inapropiados (Martínez, 2022).

Por otro lado, según el censo llevado a cabo por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2020), acerca del diagnóstico de conocimientos relacionados con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se evidenció que los gestores de recursos humanos concentran su tiempo y esfuerzos a funciones más operativas y administrativas dejando de lado aquellas de carácter transformacional; esto se refleja en los niveles de conocimiento de los gestores de recursos humanos, que al 2019 solo alcanzaron el 61.7%, dejando grandes brechas de conocimiento por cubrir en las entidades del nivel local, planteando un desafío significativo para las oficinas de recursos humanos, el de evolucionar de una función transaccional a una transformacional, que implica evolucionar del enfoque limitado y reactivo a uno más amplio.

En la región Puno, como en otras regiones, surge una problemática recurrente señalada por Canaza et al. (2021), quienes indican que en las municipalidades se carece de procedimientos de selección y capacitación, además de remuneraciones notablemente bajas. En la Municipalidad Provincial de San Román, según Maquera et al. (2023), sólo un 27% de los trabajadores de una oficina muestran altos niveles de energía laboral y el restante de los

trabajadores pocas veces se sienten comprometidos, lo que refleja al personal poco involucrado en alcanzar los objetivos de la entidad. Asimismo, esta insatisfacción se manifiesta en quejas y protestas diarias de la población usuaria en espacios de comunicación, esta problemática se presenta cuando no se cumplen con las expectativas de los usuarios, motivo por el cual es un gran reto y necesidad crear condiciones adecuadas para una óptima gestión del personal en las municipalidades.

Los estudios de esta naturaleza se han desarrollado en su mayoría en el sector privado, además, en la región de Puno existen pocas investigaciones sobre la gestión del personal y el compromiso laboral, por ello, el presente estudio se efectuó con el propósito de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román, así también identificar los procedimientos aplicados y el compromiso laboral de los trabajadores. De esta manera brindar una base de datos del análisis realizado a los procedimientos implementados por la Subgerencia de Recursos Humanos, desde la perspectiva de los trabajadores. A partir de este análisis, desarrollar un plan que busque mejorar los procedimientos de la gestión del personal con el fin de fomentar un mayor compromiso de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Román.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román?
- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.
- Analizar el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.

1.4 JUSTIFICACIÓN

La investigación se orientó a contribuir en el ámbito teórico, ampliando la comprensión en relación a la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Además, sirve como referencia para futuras investigaciones relacionadas con el tema, en donde se realicen estudios explicativos que permitirán un mayor entendimiento de la gestión del personal y el compromiso organizacional.

Desde un enfoque práctico, la investigación buscó contribuir con evidencia empírica basada en la perspectiva de los servidores públicos sobre los procedimientos que está a cargo la oficina de recursos humanos en cuanto a la gestión del personal y como está asociada al compromiso organizacional. Además, proponer un plan que debe tomarse en cuenta en la toma de decisiones para mejorar los procedimientos implementados en la gestión del talento humano. Estos elementos se presentan como recursos esenciales para la unidad de recursos humanos del municipio, de manera que se realizará un adecuado manejo del personal y así generar un mayor compromiso organizacional en los servidores públicos; además, es necesario para cumplir metas institucionales y de esa forma garantizar que la prestación de servicios a la ciudadanía se brinde de forma eficiente y eficaz.

El estudio, en cuanto a la contribución metodológica, buscó fortalecer los instrumentos utilizados para analizar el manejo del talento humano, como también del compromiso organizacional en el ámbito municipal, los cuales son dos cuestionarios y adicionalmente una ficha de observación, lo que permitió evaluar las variables del estudio, proporcionando así una herramienta que estará disponible para futuros investigadores.

El aporte a nivel social, se pretendió contribuir a la municipalidad, en especial para la oficina de recursos humanos, quién se encarga de procurar que estos procedimientos se realicen de forma adecuada y buscar una mejora continua en los procedimientos y así mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores, como resultado, los bienes y servicios públicos brindados por la Municipalidad Provincial de San Román serán gestionados con eficiencia y eficacia.

CAPÍTULO II
REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 En el ámbito internacional

Tomalá (2022) realizó una investigación sobre la "Gestión del talento humano del GADM del Cantón La Libertad", el cual se planteó por objetivo analizar la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad. En cuanto a la metodología, esta investigación se realizó desde el enfoque cuantitativo que abarcó el análisis descriptivo, con diseño no experimental. Mediante la fórmula de población finita se determinó la muestra de 242 trabajadores del municipio. Para ello se empleó un instrumento compuesto por 2 secciones, la primera contenía 3 ítems relacionados a lo sociodemográfico y la segunda de 8 ítems relacionados al manejo del talento humano. Los principales hallazgos fueron: que el área de talento humano no está aplicando de forma adecuada aquellos procedimientos de gestión del personal, los hallazgos evidencian que en el procedimiento que implica la admisión del personal, un 18% de los encuestados perciben que existen deficiencias en el reclutamiento y la selección de los empleados; respecto al desarrollo, el 64% de los encuestados manifestaron que no se les toma en cuenta en la estrategia de desarrollo institucional, mientras que un 85% indicó que no se evalúa al trabajador. Concluyó que, el reclutamiento como la selección de los trabajadores es realizado de manera empírica debido a la falta de conocimiento del subsistema, el procedimiento de capacitación se lleva de forma parcial, ante ello surge la necesidad de dar capacitaciones dependiendo del puesto.

Cabezas (2022) realizó una investigación sobre la gestión del talento humano y rendimiento laboral, el cual tuvo como objetivo identificar el efecto que tiene la gestión del talento humano sobre el rendimiento laboral. En cuanto a la metodología, fue de carácter descriptivo, mixto. Se consideró una muestra de 25 trabajadores que fueron la totalidad de población, teniendo en cuenta que la población es pequeña. Se aplicó una encuesta a los colaboradores, la entrevista a los representantes de las tres jefaturas y análisis documental. Los principales resultados indican que el proceso de atención al cliente con 17% tienen oportunidad de mejora, mientras que el 44% no se cumplen; además, con un 58% la gestión

del personal se encuentra descuidado y solo un 7% de procedimientos son realizados a su totalidad. Concluyó que, la gestión del personal contribuye en un 35% al rendimiento laboral.

Jaimes (2023) realizó una investigación sobre el diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano en la Secretaría Distrital Convivencia y Justicia y su relación en el compromiso laboral de los servidores públicos, el cual tuvo como objetivo realizar un diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y su relación con el compromiso laboral de los servidores públicos. Este estudio se desarrolló bajo una metodología de enfoque cuantitativo de un alcance correlacional. Para ello se aplicó un muestreo no probabilístico, como técnica de este muestreo se aplicó por conveniencia que permitió la participación voluntaria de los servidores públicos de la secretaria distrital correspondiente. Se aplicaron dos instrumentos basados en el modelo de medición de impactos de gestión humana y un instrumento desde la experiencia del colaborador. Los principales resultados muestran que se encontró que desde la perspectiva de los servidores algunos procedimientos de la gestión estratégica del talento humano se encuentran en un nivel bajo como son las acciones relacionadas con las personas con calidad de vida, la cultura humanista y la estrategia con resultados, además, encontró que las acciones lideradas en la política del talento humano tienen relación positiva muy fuerte con el compromiso laboral de los servidores públicos. Concluyó que el manejo estratégico del talento humano en la entidad, debe fortalecer el plan de carrera en el ciclo laboral, esto permitirá el desarrollo integral, el reconocimiento, el bienestar y el liderazgo organizacional, alineando así los objetivos estratégicos institucionales para fomentar un mayor compromiso laboral.

2.1.2 A nivel nacional

Calizaya et al. (2020) realizaron una investigación sobre el análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú, el cual tuvo como objetivo analizar el nivel de compromiso laboral según factores sociolaborales de dos gobiernos locales. Se desarrolló con una metodología de un estudio transversal, expost facto, no experimental. Mediante una elección aleatoria se determinó una población de 477 colaboradores de dos Municipios de gestión local de la Ciudad de Arequipa, de los cuales 248 colaboradores de la primera municipalidad y 229 colaboradores de la segunda

municipalidad. Se aplicó un instrumento de escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de 17 ítems. Los principales resultados muestran que el nivel de compromiso laboral de los empleados es de nivel medio, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas según sexo y condición laboral; sin embargo, si se hallaron diferencias entre centros de trabajo. Concluyeron que, el nivel de compromiso laboral en los empleados es producto de que no han experimentado en su totalidad un estado psicológico positivo hacia su centro laboral, como el dedicarse, involucrarse, entusiasmarse y sentirse bien en su centro de trabajo.

Cieza y Jara (2021) realizaron una investigación sobre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020, el cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca, en el año 2020. En cuanto a la metodología empleada, fue aplicada de nivel correlacional y no experimental. A través del muestreo censal se determinó la muestra de 150 colaboradores del municipio. Se aplicaron dos cuestionarios para las dos variables. Los principales hallazgos indican una relación con la gestión del talento humano y el compromiso laboral, ello evidenciada por un coeficiente de correlación de valor de Rho igual a 0.394 ($p = 0.000$). Concluyeron que, la implementación de estrategias de gestión del personal incrementa el compromiso organizacional.

Tarazona (2021) realizó una investigación sobre la cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2020, el cual tuvo como objetivo establecer de qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020. Se desarrolló bajo la metodología cuantitativa con alcance correlacional, tipo básica y de diseño no experimental. Se determinó una muestra de 224 trabajadores. Se aplicó un instrumento que permitió medir ambas variables. Los principales resultados fueron: que, el 15.2% indicó que casi nunca existe una cultura organizacional, asimismo, el 53.1% a veces, el 29.5% casi siempre y solo el 2.2% mencionó que siempre; además, respecto a la existencia del compromiso organizacional, el 49.1% manifestó que a veces existe, el 49.1 % casi siempre y el 1.8% siempre. Concluyó que la cultura organizacional

tiene influencia hacia el compromiso laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Barranca.

López (2021) realizó una investigación sobre responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el Perú. Respecto a la metodología fue de carácter descriptivo - correlacional. Se empleó un cuestionario a una muestra de 186 empleados elegidos al azar, entre varones y mujeres (autoridades, funcionarios y personal administrativo). Los principales resultados fueron: que entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional no hay relación significativa con un valor de r=0.098, p=0.182. Concluyó que los trabajadores públicos desconocen y presentan indiferencia hacia la responsabilidad social, además, en cuanto al compromiso laboral, los trabajadores no se identifican e integran con la institución, no toman en cuenta la importancia de aspectos que aseguran su permanencia o continuidad en la entidad y por último no se sienten obligados a permanecer como empleados en la organización.

Atoche (2022) realizó una investigación sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Lima, 2020; el cual tuvo como objetivo analizar el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de Lima, 2020. En cuanto a la metodología, fue desarrollada desde una perspectiva cuantitativa, aplicada, de un diseño no experimental y transversal. A través del muestreo aleatorio simple se estableció una muestra de 44 trabajadores. Se empleó un cuestionario de 19 ítems. Los principales hallazgos muestran que el compromiso normativo es bajo, con un 48%; el compromiso de continuidad presentó un nivel bajo del 48% y el compromiso afectivo fue bajo, alcanzando un 55%. Concluyó que, un 59% de trabajadores de la entidad presentan un compromiso laboral bajo, ello porque consideran que no es la mejor alternativa, además, el 27% de los trabajadores muestran un compromiso organizacional de nivel medio y con un 14% presenta un nivel alto.

Rosas (2022) realizó una investigación sobre la gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales, caso de la municipalidad de Santiago de Surco entre los años 2018 - 2020, el cual tuvo como objetivo describir la gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales, caso de la municipalidad de Santiago de

Surco entre los años 2018 - 2020. Se desarrolló con una metodología cuantitativa, de alcance correlacional y diseño no experimental. Mediante el muestreo censal se determinó una población total de 110 trabajadores de los cuales 30 funcionarios y 80 trabajadores de la parte administrativa. Se aplicó un instrumento de escala Likert, el cual constó de 36 ítems. Los principales resultados muestran que tanto la gestión del capital humano como el proceso administrativo presentan una relación positiva alta, registrando un coeficiente de r = 0.724. Concluyó que, un departamento que presenta falencias en el desarrollo de sus procedimientos genera una inadecuada gestión de recursos, contratación de personal con bajo rendimiento e insuficientes herramientas administrativas para la evaluación de su personal.

2.1.3 A nivel regional

Yucra (2023) realizó una investigación sobre la "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022". El cual tuvo como propósito principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022. El estudio se desarrolló con una metodología cuantitativa, básica, de un diseño no experimental y de alcance correlacional, su población se conformó de 38 empleados de la Municipalidad Provincial de Yunguyo y el muestreo fue probabilístico conformado por los 38 colaboradores. La obtención de datos se realizó mediante la encuesta y como instrumentos 2 cuestionarios. Los resultados indican la existencia de una relación directa y proporcional del desempeño laboral y la gestión del capital humano con un valor de Spearman de 0.587, ello denota una correlación positiva considerable. Además, un 71.1% de trabajadores afirman un nivel medio de la gestión del talento humano y asimismo un 68.4% de los colaboradores tienen un nivel medio de desempeño laboral, siendo este el nivel predominante. Concluye que la gestión del capital humano se encuentra moderadamente vinculado hacia el desempeño laboral, es decir, si hay una mejora en el manejo del personal, mejorará significativamente el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yunguyo.

Pari (2023) realizó una investigación sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2022, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas. Se desarrolló con una metodología cuantitativa y un diseño no experimental, con alcance descriptivo - correlacional. De una población compuesta por 63 trabajadores y se utilizó una muestra censal. Los resultados muestran una correlación significativa entre la gestión del capital humano y el compromiso organizacional con un indicador de p igual a 0.000 < 0.05 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.485; además, sobre el manejo del personal el 77.8% de los trabajadores manifiestan que es de nivel regular, lo cual indica un cumplimiento moderado de los estándares en la gestión del talento humano, además, con relación al compromiso de servidores el 71.4% lo consideran de nivel regular, es decir que los trabajadores demuestran una actitud moderada hacia sus labores y la entidad. Concluyó que la gestión del talento humano con el compromiso de los empleados guarda relación, lo cual indica que, al mejorar las estrategias de manejo del talento humano, aumentará el grado de compromiso organizacional.

Rivera (2023) realizó una investigación sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023. El cual tuvo como propósito principal determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados en el municipio de la provincia de El Collao - Ilave, en el año 2023. Este estudio se desarrolló con una metodología cuantitativa, de tipo aplicada, con un diseño no experimental, en cuanto al alcance fue correlacional y su población compuesta por 37 empleados de la municipalidad correspondiente y el muestreo fue probabilístico para lo cual se tomó a 34 trabajadores, para obtener los datos se aplicó una encuesta y como instrumento dos cuestionarios para cada variable respectivamente. Los resultados indican que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial del El Collao, con un valor de Pearson = 0.698, ello denota la correlación positiva media alta, además, la gestión del personal se encuentra regular, debido a que el 52.9% de los encuestados manifiestan que es inadecuado, asimismo, un 44.1% de los empleados encuestados presentan un nivel regular de desempeño laboral. Concluye que la gestión del capital humano con el desempeño laboral está relacionada de manera positiva y moderada, lo cual significa que una mejor gestión del capital humano hará que mejore el desempeño de los trabajadores.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Gestión del talento humano

Como argumenta Chiavenato (2009) el manejo del personal engloba una serie de procedimientos necesarios para la administración de trabajadores, que se desarrolla de acuerdo a la estructura organizacional de la entidad, además, teniendo en cuenta los procedimientos internos y el enfoque de administración que utiliza para reclutar, seleccionar, desarrollar, compensar y evaluar al personal administrativo

Para Vallejo (2016), la administración del talento humano se centra en alcanzar los objetivos organizacionales, para lo cual es importante contar con una estructura organizativa y el apoyo de la persona; las organizaciones tienen objetivos enfocados en el desarrollo, capacidad y productividad, mientras que las personas buscan tener un buen sueldo y mejorar su bienestar personal.

Según Chenet (2015), la administración de las personas es un disciplina como también una práctica social, porque nace de los quehaceres económicos de los hombres y de la manera en que desarrollan sus actividades laborales, teniendo en cuenta la relación entre organización y colaborador; tal como ocurre en toda disciplina social, todo conocimiento y teorías que la componen son cambiantes y se modifican tratando de adaptarse a lo que requiere el mercado laboral.

2.2.1.1 Evolución de la administración del capital humano dentro del ámbito público

Sanabria (2015), afirma que el desarrollo de enfoques de la administración del talento humano en el ámbito público abarca desde el modelo burocrático desarrollado a finales del XIX y llega hasta principios del XXI, cuando incorporan conceptos derivados del sector privado, en base a dicha evolución, se enfoca en cuatro modelos básicos que han ido evolucionando de la siguiente forma:

a) Modelo burocrático

Según Sanabria (2015), este modelo de burocracia se planteó como un modelo ideal para que las organizaciones sean más eficientes; se caracterizaba por el mérito y la permanencia, la especialidad, imparcialidad, jerarquía y distribución de tareas; sin embargo, esto generó una serie de consecuencias, como la rigidez que limitó el avance de las organizaciones hacia un enfoque más adaptable en la gestión de su personal, así como mantener a las personas en sus puestos al mérito inicial en el que fueron seleccionados, sin considerar elementos de desempeño permanente.

b) Modelo gerencial

Para Sanabria (2015), este modelo busca integrar un conjunto renovado de valores a la administración del personal en el ámbito público, así garantizar la eficacia, generación de valor público y orientación hacia el cliente; el modelo considera que la mejor manera de alcanzar la eficiencia es a través de la adaptabilidad de la contratación del personal y mediante medidas de seguimiento y evaluación del desempeño que garanticen una gestión orientada en los resultados.

c) Modelo de gestión estratégica y orientación a resultados

Según Sanabria (2015), este modelo busca organizar estratégicamente las funciones de la entidad, entre las cuales se encuentra la gestión del personal, que implica la planificación mediante la alineación de las estrategias de gestión de personal con los objetivos de la entidad.

d) Modelo de servicio público

Según Sanabria (2015), este modelo retoma el valor de las personas para la productividad de la entidad, asimismo, entre mayor sea la motivación de una persona al servicio público, es más probable que busque formar parte de una organización pública; lo cual implica comprobar si efectivamente las entidades públicas están conformadas por funcionarios con atributos que podrían favorecer a la entidad.

2.2.1.2 Importancia de la gestión del talento humano

La importancia de la gestión del talento humano en una organización radica en que las personas tengan la capacidad de dar respuestas inmediatas a los problemas que se suscitan; existen trabajadores que están insatisfechos con el empleo o el clima laboral, generando una preocupación para los gerentes (Vallejo, 2016).

2.2.1.3 Objetivos del área de recursos humanos

Según Chiavenato (2011), el área de recursos humanos debe estar alineada con los objetivos de la organización, que consiste en la planificación, organización, desarrollo, coordinación y seguimiento de las estrategias que promueven el eficiente desempeño de los trabajadores. Los objetivos principales del área son:

- Generar, mantener y desarrollar personas con habilidades, que sientan motivación y satisfacción para el logro de objetivos organizacionales.
- Generar y fomentar un entorno adecuado para la ocupación, crecimiento y bienestar de los individuos, todo con el propósito de lograr metas personales.
- Alcanzar la eficiencia y efectividad, a través del potencial de las personas. (pág. 105)

Para Vallejo (2016), los propósitos del manejo del capital humano deben agregar eficacia a la organización, los cuales incluyen:

- Contribuir al cumplimiento de metas y la realización de la misión de la entidad.
- Mejorar la competitividad de la entidad.
- Integrar personas competentes y motivadas a la organización.
- Aumentar la satisfacción laboral.
- Fomentar y preservar un ambiente laboral que promueva el bienestar de los trabajadores.
- Gestionar y facilitar la implementación de cambios en la organización.
- Mantener políticas éticas y transparentes en las prácticas laborales.
- Fomentar la sinergia en el trabajo en equipo de la organización.
- Diseñar el trabajo individual como el trabajo en equipo.

- Reconocer y recompensar al talento.
- Evaluar el desempeño del capital humano. (pág. 19)

2.2.1.4 Estrategias de la gestión del talento humano

Como indica Chiavenato (2009), una dirección moderna de los activos humanos está basado con diversas actividades integradas, cuyo objetivo es obtener efectos positivos y beneficiosos para las organizaciones como para las personas que laboran en ella; este enfoque se desarrolla mediante los siguientes procedimientos:

a) Planificación estratégica de recursos humanos

Uno de los aspectos esenciales en la planificación estratégica de recursos humanos es que debe ser parte de la planificación estratégica de una entidad. Es decir, las estrategias y acciones relacionadas con la gestión de recursos humanos deben estar diseñadas de manera coherente con los objetivos de la entidad (Chiavenato, 2009).

Además, las entidades están ceñidas a una misión, lo cual representa la razón de ser de una organización. La misión responde a tres preguntas: ¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? y ¿Por qué lo hacemos? En esencia, la misión funciona como un propósito que orienta las actividades de la organización. Asimismo, una organización debe contar con una visión, que es la imagen que tiene de sí misma y de su futuro (Chiavenato, 2009).

b) Procedimiento para integrar personas

Como señala Chiavenato (2009), la incorporación de individuos consiste en aquella ruta de ingreso de nuevas personas a una organización, teniendo en cuenta sus características y competencias personales; las organizaciones establecen procedimientos de selección que permiten identificar las cualidades deseables y necesarias para el puesto de trabajo, de manera que puedan alcanzar sus objetivos organizacionales.

- **Reclutamiento del personal**

  El reclutamiento del personal es un conjunto de actividades diseñadas para atraer candidatos a puestos específicos, funciona como un procedimiento de comunicación, en donde la organización se encarga de difundir y ofrecer oportunidades laborales; se convierte en un procedimiento de dos vías: de comunicar y divulgar oportunidades de empleo, mientras atrae a los candidatos que es esencial para que sean seleccionados (Chiavenato, 2009).

  El reclutamiento se da de forma interna y externa, el primero consiste en buscar competencias internas y actúa con trabajadores que laboran en la organización, para ser promovidos a otras actividades más complejas o motivadoras; mientras que el segundo actúa con candidatos que desean incorporarse a la organización, buscando competencias externas basadas en experiencias y habilidades que actualmente no están presentes en la organización, este procedimiento implica la publicación de anuncios a través de diarios locales o regionales, así como en revistas especializadas, entre otros (Chiavenato, 2009).

- **Selección del personal**

  Basándose en Chiavenato (2009), el procedimiento de selección del personal constituye un mecanismo que únicamente admite el ingreso a la organización a quienes poseen las cualidades requeridas para el puesto de trabajo; por ende, este procedimiento tiene como objetivo mejorar la eficiencia y el desempeño de los trabajadores. Esta selección implica una serie de etapas o fases que los candidatos deben atravesar, se describe de la siguiente forma: solicitud de empleo, entrevistas, pruebas de selección, examen médico y decisión final.

c) Procedimiento para la organización de las personas

Según Chiavenato (2009), en este procedimiento se diseñan las tareas que realizan las personas en la organización, esto incluye la dirección y el acompañamiento en

sus labores, la estructuración de puestos, la descripción de funciones y una evaluación del rendimiento.

- **El diseño de puestos**

  El diseño de puestos según Chiavenato (2009), organiza las tareas y actividades, especificando el contenido de cada puesto, las estrategias de trabajo y las relaciones con los demás, cada puesto requiere ciertas competencias de su ocupante para que se desempeñe adecuadamente en sus funciones, debe contar con habilidades interpersonales, manejar información necesaria, el manejo de los sistemas y de la tecnología.

  Al diseñar un puesto se toman en cuenta cuatro condiciones básicas:

  - Contenido del puesto, que abarca el conjunto de funciones que el ocupante debe llevar a cabo.
  - Métodos y procesos de trabajo, se refiere a la forma en que las tareas deben ser ejecutadas.
  - Responsabilidad, indica la autoridad a la cual el ocupante debe informar cuentas, es decir quién es su supervisor directo.
  - Autoridad, a quién debe monitorear o guiar el ocupante del puesto, es decir, quiénes son sus subordinados o las personas que están bajo su responsabilidad para cumplir con sus labores. (pág. 205)

- **Evaluación de desempeño**

  La evaluación del desempeño es una apreciación del actuar de cada persona en base a las actividades que desempeña, las metas y los resultados que alcanza, las competencias que posee y su potencial de desarrollo y sobre todo el aporte hacia la organización es, además, un medio que permite resolver problemas de desempeño y de tal forma mejorar la calidad de trabajo y la calidad de vida en las organizaciones (Chiavenato, 2009).

d) Procedimiento de recompensar a las personas

Chiavenato (2009) afirma que la estrategia de recompensar a las personas es un elemento esencial para estimular y mantener motivados a los empleados en una organización, de tal manera que las metas de la entidad sean cumplidos y además los objetivos de la persona sean alcanzados; entre estos beneficios se identifican las remuneraciones, prestaciones, servicios sociales e incentivos que constituyen pagos indirectos que se proporcionan a los empleados.

- **Remuneración**

  Es un "procedimiento de intercambio, en donde la organización obtiene el trabajo del personal, y el empleado recibe una retribución a través de una compensación" (Chiavenato, 2009, p. 286).

- **Prestaciones y servicios**

  Son beneficios complementarios que las organizaciones otorgan a sus trabajadores, además de sus salarios, además, estas prestaciones y servicios incluyen una variedad de facilidades y beneficios que ofrece la organización, como asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, bonificaciones por antigüedad, planes de pensiones o jubilación, entre otros (Chiavenato, 2009).

- **Incentivos**

  Es "una gratificación, ya sean tangibles o intangibles, que buscan estimular la participación y el compromiso de las personas dentro de una organización" (Chiavenato, 2009, p. 318).

e) Procedimiento de desarrollar a las personas

Según Chiavenato (2009), este procedimiento de desarrollo de las personas se refiere a la capacitación que se les brinda para su desarrollo profesional y personal, lo cual

implica a que se debe brindar información a los trabajadores para que adquieran nuevos conocimientos, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus prácticas, de modo que sus acciones sean más eficientes en las actividades que realizan.

- **Capacitación**

  Es un "medio para el desarrollo de las competencias de las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras, con el propósito de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales" (Chiavenato, 2009, p. 371).

- **Desarrollo de las personas y organización**

  El desarrollo de las personas se centra en el crecimiento personal del empleado, mientras que el desarrollo organizacional se enfoca a un aprendizaje de toda la organización y es un enfoque de cambio en donde los colaboradores formulan el cambio que se requiere (Chiavenato, 2009).

f) Procedimiento para retener a las personas

Según Chiavenato (2009), el procedimiento para retener personas tiene como fin conservar a los trabajadores orgullosos y motivados para que persistan en la entidad, se comprometan con ella, todo ello pretende garantizar un ambiente laboral seguro y agradable, asimismo, mantener relaciones sindicales armoniosas y colaborativas, de tal manera alcancen los objetivos organizacionales.

- **Higiene laboral**

  Son las "condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física, mental y el bienestar general de las personas en el entorno laboral" (Chiavenato, 2009, p. 474).

- **Seguridad en el trabajo**

  Busca “prevenir accidentes y gestiona los riesgos ocupacionales, anticipándose para minimizar cualquier riesgo de accidentes” (Chiavenato, 2009, p. 482).

- **Calidad de vida en el trabajo**

  Consiste en aquella “preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores mientras desempeñan sus actividades laborales” (Chiavenato, 2009, p. 492).

- **Relaciones con los empleados**

  Estas relaciones laborales “forman parte fundamental en toda organización, por tanto, se debe tratar a los empleados con respeto y proporcionar medios para satisfacer sus necesidades personales y familiares” (Chiavenato, 2009, p. 447).

g) Procedimiento de auditar a las personas

Basándose en Chiavenato (2009), la auditoría del personal consiste en supervisar, dar seguimiento a las actividades para que sean debidamente ejecutadas; además, apoyar, guiar e inspeccionar el cumplimiento de las tareas de las personas, para la verificación de los resultados; además, se basa en elaborar sistemas que permiten recopilar datos que son de utilidad para el sistema de información administrativa, los cuales servirán como base en el procedimiento de toma de decisiones.

- **Base de datos**

  Es un “soporte de todo sistema de información, que funciona como un sistema de almacenamiento de datos debidamente codificados y disponibles para el

procesamiento y la obtención de información de la entidad correspondiente" (Chiavenato, 2009, p. 511).

- **Sistema de información administrativa**

  El sistema "brinda un procedimiento sistemático para reunir, almacenar, mantener, integrar y verificar datos que necesita la organización sobre los recursos humanos, actividades individuales y características de las unidades organizacionales" (Chiavenato, 2009, p. 514).

2.2.1.5 Categorías clave del manejo del capital humano

Tomando en cuenta a Sanabria (2015), presenta un conjunto de prácticas para la administración del personal, en donde "incluye tanto aspectos relacionados con sistemas de mérito y carrera administrativa, como sistemas de gestión por resultados propios de modelos gerenciales, lo clasifica en ocho categorías" (p. 28).

a. **Reclutamiento, selección, retención y desvinculación**

   Este conjunto de procedimientos son empleados por una entidad para atraer candidatos adecuados y así poder ocupar las vacantes, para ello son evaluados y seleccionados en base a sus habilidades y una vez que son contratados se desarrollan prácticas que lleven a que el empleado permanezca en la entidad. Finalmente, se establecen procedimientos específicos y condiciones para salir de la entidad (Sanabria, 2015).

b. **Formas de contratación y diseño de puestos de trabajo**

   Se refiere a los procedimientos en donde las entidades definen las características en cuanto a competencias, funciones y responsabilidades de un puesto de trabajo, además, se establecen las formas de contratación de los servidores públicos ya sean de carrera, temporales, contratistas, medio tiempo, tercerización y regímenes especiales, entre otros (Sanabria, 2015).

c. Compensación

Este aspecto incluye el salario regular que deben recibir los trabajadores por el desarrollo de sus funciones en una determinada entidad, son como eventuales instrumentos, estos monetarios o no, para motivar la acción de los empleados públicos, pueden integrase pagos, bonos ocasionales, primas, planes de beneficios y bienestar, entre otros (Sanabria, 2015).

d. Gestión del desempeño

La gestión de desempeño se refiere a aquellos "mecanismos que se aplican en la entidad para poder valorizar el trabajo realizado por el funcionario y como es su desempeño en la organización" (Sanabria, 2015, p. 28).

e. Desarrollo personal y profesional

Son aquellas "prácticas que la entidad realiza para incrementar las competencias y los conocimientos de los servidores públicos, que se necesitan para el cumplimiento de sus funciones" (Sanabria, 2015, p. 28).

f. Negociación colectiva

Es aquel procedimiento mediante el cual "la entidad realiza un convenio con representantes reconocidos por la misma entidad, en temas relacionados con la gestión del talento humano en cuanto a beneficios, compensación, procesos y prácticas" (Sanabria, 2015, p. 28).

g. Manejo de la diversidad

Se refiere a aquellas "prácticas que se realizan con el propósito de disminuir las diferencias que se dan por la diversidad en las entidades públicas" (Sanabria, 2015, p. 28).

h. Rol de la unidad de personal

Hace referencia a aquellas "prácticas, procesos y procedimientos que realiza el área de personal, tanto a nivel central del gobierno como en las organizaciones, con el objetivo de desarrollar la misión que la organización o el Estado ha dispuesto" (Sanabria, 2015, p. 28).

2.2.1.6 Servicio Civil Peruano

La transición hacia el régimen del servicio civil se desarrolla en dos fases, que se describen a continuación: En primera instancia, consiste en que las entidades públicas transiten al régimen del servicio civil, mientras que en la segunda instancia los servidores públicos de estas entidades pueden optar por transitar de manera voluntaria (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

Este servicio civil propone el siguiente enfoque de administración del personal para el sector público:

a) Planificación de políticas de recursos humanos

Este componente hace posible el alineamiento entre la administración del capital humano y las metas estratégicas de la entidad, además, posibilita establecer políticas, normativas, como también pautas específicas propias a una institución (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

Esta planificación implica dos aspectos, por un lado, las *estrategias, políticas y procedimientos*, que buscan alinear las estrategias del talento humano y SERVIR con las metas institucionales y por otro lado, el *planificar los recursos humanos*, que evalúa las necesidades del personal necesarias para que la entidad cumpla sus funciones de manera eficiente y logre sus objetivos (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

b) Organización del trabajo y su distribución

Se trata de las particularidades y condiciones en las que se desempeñan las funciones, así como los criterios de idoneidad de las personas. En este procedimiento se realiza el *diseño de puestos*, que comprende la descripción y análisis de los roles identificados, así también, la creación de perfiles de los puestos y también se realiza la *administración de puestos*, que engloba la valoración de roles y la recopilación de la información para la gestión del cuadro de puestos de la entidad (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

c) Gestión del empleo

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016) en este procedimiento se "establece las políticas y acciones orientadas a regular aquellos movimientos de los trabajadores" (p. 52).

- **Gestión de incorporación**
  Incluye los procedimientos desde la selección hasta el periodo de prueba, esto abarca la selección, incorporación, orientación y periodo de prueba (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, p. 52).

- **Administración de personas**
  Está compuesta por la *gestión de legajos*, que implica resguardar aquellos datos producidos en la relación laboral del trabajador; incluye actas de selección, declaraciones juradas, evaluaciones, decisiones de ascensos, documentos sobre beneficios individuales; además, contiene *el control de asistencia*, que monitorea el tiempo de permanencia en el lugar de trabajo para gestionar horas laborales, ausencias, refrigerio, compensaciones de horas extraordinarias, vacaciones, permisos y licencias (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

  Asimismo, se contempla la reubicación del personal en distintos cargos o responsabilidades, esto incluye el registro y seguimiento de designaciones, rotación, asignación de tareas, comisión de trabajadores en base a normativas

y los procedimientos para cada desplazamiento. Seguido de los *procedimientos disciplinarios*, que contempla las sanciones, como la amonestación verbal, escrita, suspensión y destitución. Y finalmente la *desvinculación*, que comprende el fin del vínculo laboral (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

d) Gestión del rendimiento

Se destaca la contribución de los empleados en el cumplimiento de fines de la entidad, su finalidad radica en reconocer las necesidades de los servidores civiles y mejorar su desempeño, así mejorar el servicio que brinda la entidad (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

e) Gestión de la compensación

Se refiere a aquella administración de los ingresos y recompensas proporcionados por las instituciones a cada uno de sus trabajadores como reconocimiento por su contribución a los objetivos organizacionales, según su posición en la entidad. Esta gestión incluye *la administración de compensaciones*, ya sean tanto monetarias y no monetarias, que abarca las planillas, boletas de pago, beneficios sociales, pago de aportes y retención de impuestos y pago de contribuciones, además abarca *el manejo de pensiones*, del trabajador cesante o jubilado (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

f) Gestión del desarrollo y las capacitaciones

Está enfocada al progreso profesional y al desarrollo de capacidades, con el propósito de asegurar el aprendizaje individual como el colectivo que se requiere para alcanzar los objetivos institucionales, para lo cual se considera dos aspectos fundamentales que es la capacitación y la progresión en la carrera (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

g) Gestión de relaciones humanas y sociales

Esta gestión abarca los vínculos tanto de la institución como de los empleados. Incluye el vínculo laboral, la seguridad y salud ocupacional, el bienestar social y el ambiente laboral (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

2.2.1.7 Documentos de gestión de recursos humanos

a) Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP) aprobado

El Reglamento de Organización y Funciones es un documento de gestión institucional que permite formalizar la estructura orgánica de la entidad, este contiene competencias y funciones generales, que la ley o norma con rango de ley le asigna a la entidad; asimismo, contiene funciones específicas de sus unidades; y finalmente incluye el organigrama, que representa gráficamente la estructura orgánica de la entidad (Secretaría de Gestión Pública, 2020).

El Manual de Operaciones es un documento de gestión institucional que formaliza la estructura funcional de programas y proyectos especiales, en donde se agrupan las funciones entre sus unidades funcionales, definiendo las líneas de dependencia; además, formaliza la estructura orgánica de un órgano desconcentrado o académico cuando sea necesario, agrupando las funciones entre sus unidades y estableciendo las líneas de dependencia (Secretaría de Gestión Pública, 2020).

b) Manual de Clasificador de Cargos (MCC) o Manual de Perfiles de Puestos (MPP)

El Manual de Clasificador de Cargos es un documento de gestión institucional que describe de manera ordenada todos los cargos de la entidad, en donde se detallan la denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y alcanzar los objetivos institucionales (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2022).

El Manual de Perfiles de Puestos es un documento de gestión institucional que es formulado por primera vez durante la transición al régimen del Servicio Civil, en donde se detallan de forma organizada todos los perfiles de cargos estructurales y/o puestos de la entidad (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2022).

c) Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional

El Cuadro de Asignación de Personal es un documento de gestión de naturaleza temporal, que incluye cargos definidos y aprobados de la entidad, conforme a su estructura organizacional vigente establecida en su Reglamento de Organización y Funciones o Manual de Operaciones, cuyo propósito es posibilitar la operación de las entidades públicas durante la etapa de tránsito al régimen del Servicio Civil, y mientras tanto se logre reemplazar junto con el Presupuesto Analítico de Personal por el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021).

d) Presupuesto Analítico de Personal (PAP)

El Presupuesto Analítico de Personal es un documento de gestión institucional que organiza el presupuesto de las plazas que corresponden a los ingresos de los trabajadores que perciben el activo de manera permanente, periódica, excepcional u ocasional, la cual es entregada de manera regular en el tiempo, incluyendo aquellos aportes que por ley corresponda según el presupuesto institucional de las entidades del sector público, que cuenten con el crédito presupuestario aprobado (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021).

2.2.1.8 Clasificación del personal según la Ley Marco del Empleo Público

Según lo dispuesto por la normativa del empleo público, se organiza al personal en los siguientes grupos:

a) Funcionario público: Aquel que tiene a cargo responsabilidades políticas, quién actúa en representación del Estado o de una parte de la ciudadanía, pudiendo ser

elegido a través de elección popular directa o por confianza (Congreso de la República del Perú, 2005).

b) **Empleado de confianza:** Se trata de aquella persona que ocupa una posición de confianza, ya sea técnico o político, diferente al de funcionario público, este empleado está en el ambiente de aquel que lo designa o remueve libremente y su cantidad no pasa el 5% de los servidores públicos en la entidad (Congreso de la República del Perú, 2005).

c) **Servidor público:** está clasificado de la siguiente manera:

- **Directivo superior:** En este caso se trata del encargado de las labores administrativas que están relacionadas con la supervisión de una unidad, programa o proyecto, que implica supervisar al empleado, además desarrollar políticas administrativas y colaborar en la formulación de políticas gubernamentales, la selección de candidatos para esta categoría se realiza mediante un procedimiento de selección basado en méritos y no puede superar el 10% del personal total de la entidad (Congreso de la República del Perú, 2005).

- **Ejecutivo:** "Encargado de desarrollar funciones administrativas con facultades resolutivas, las de fe pública, asesoramiento legal regulada, control, inspección y evaluación" (Congreso de la República del Perú, 2005, p. 3).

- **Especialista:** "Encargado de desempeñar labores de ejecución de servicios públicos, sin ejercer funciones administrativas" (Congreso de la República del Perú, 2005, p. 3).

- **De apoyo:** "Realiza tareas de apoyo y complementarias" (Congreso de la República del Perú, 2005, p. 3).

2.2.1.9 Condición laboral de trabajadores

- **Decreto Legislativo N° 728**

  La presente Ley se aplica a todas las empresas y empleados regidos por el régimen laboral del sector privado, con el objetivo de promover las capacitaciones y el desarrollo laboral de los empleados como medio para mejorar sus ingresos y la productividad (Presidencia de la República del Perú, 1997, Decreto Legislativo 728).

- **Decreto Legislativo N° 1057**

  Esta normativa establece la contratación de servicios administrativos, con la finalidad de avalar los principios de méritos y capacidades, equidad de oportunidades y profesionalismo; además, es aplicada a las entidades del sector público sujetas al Decreto Legislativo N° 276, así como a otras normativas que reglamentan carreras administrativas especiales, asimismo, las entidades vinculadas a la actividad privada, excluyendo a las empresas del estado (Presidencia de la República del Perú, 2008).

- **Decreto Legislativo N° 276**

  La presente normativa comprende principios, regulaciones y procedimientos que dirigen el ingreso, los derechos y obligaciones de los empleados públicos que desempeñan sus labores de forma continua en el sector público; además, permite la integración de personal calificado, garantizando su continuidad laboral, desarrollando y promoviendo su crecimiento personal (Presidencia de la República del Perú, 1984).

- **Ley del Servicio Civil N° 30057**

  Esta normativa tiene el propósito de instaurar un solo régimen exclusivo para los que brindan servicios en las entidades del Estado, así también para aquellos responsables de su gestión, del ejercicio de sus facultades y prestar los servicios correspondientes (Congreso de la República del Perú, 2013, Ley 30057, Artículo I).

- **Decreto Legislativo N° 295**

  Según las disposiciones del Código Civil, en el contrato de locación de servicios, el locador se compromete a prestar sus servicios sin depender del control del contratante, ello por cierto tiempo para una labor determinada, a cambio de una retribución (Presidencia de la República del Perú, 2015, Artículo 1764).

2.2.1.10 Municipalidad Provincial de San Román

La Municipalidad Provincial de San Román (2017) asume ser representante de la ciudadanía, promoviendo la adecuada prestación de servicios, fomentando el bienestar de la ciudadanía y su desarrollo integral. Sus fines son los siguientes:

- Promover, fomentar y dirigir el progreso socioeconómico de su jurisdicción sobre la base de una adecuada priorización y planificación de necesidades.
- Fomentar el bienestar de los ciudadanos, proporcionando servicios que cubran sus necesidades vitales de desarrollo urbano, salubridad, abastecimiento, seguridad, cultura, recreación, transporte y comunicaciones.
- Asegurar la representación política y organizacional de la población en el gobierno local, mediante programas de participación comunal y el ejercicio del derecho de petición. (pág. 29)

2.2.2 Compromiso organizacional

De acuerdo a Meyer y Allen (1997), el compromiso laboral se considera como una condición psicológica vinculando a los trabajadores con las organizaciones, el cual es un estado de naturaleza multifacética. Mientras que para Robbins y Coulter (2005), el compromiso hace referencia al nivel en el que el trabajador se siente identificado con su entidad, sus objetivos y anhela permanecer, mostrando su lealtad, identificación y participación en la organización.

Según Cuenca y López (2020), el compromiso organizacional tiene que ver con la fuerza con la que una persona se siente vinculada a una organización. El compromiso involucra tanto a la empresa como al trabajador, en donde desarrollan vínculos para el cumplimiento de metas en conjunto.

Según Porter et al. (1974), el compromiso laboral representa esa conexión evaluativa relacionado más con el trabajador y la entidad, considerando el grado de su identificación y participación en ella, incluye la satisfacción laboral entre sus componentes específicos y de tal manera el empleado se alinea con los objetivos de la entidad.

2.2.2.1 Gestión del compromiso

Las percepciones desempeñan un papel importante en el desarrollo del compromiso de los empleados con la organización, dado que, aquellos empleados que perciben un respaldo por parte de sus organizaciones tienden a comprometerse efectivamente, aquellos que reconocen que han realizado inversiones sustanciales en la entidad y que podrían perderse al dejarla, desarrollan un compromiso de permanencia, además, quienes piensan que de ellos se espera lealtad, se comprometen normativamente, de ello se deduce que para gestionar el compromiso, las organizaciones deben tener en cuenta las percepciones de los empleados (Meyer & Allen, 1997).

2.2.2.2 Importancia del compromiso organizacional

La relevancia del compromiso en el centro laboral es fundamental, y a su vez, es un reto para las organizaciones como para los jefes de las entidades. Las personas que tienen un compromiso hacia el trabajo mejoran la imagen de la organización, dado que, proyectan un sentimiento de pertenencia al personal y hacen que la organización se muestre eficiente, con sentido de responsabilidad y un adecuado ambiente de trabajo, lo cual garantiza un servicio adecuado a la ciudadanía en general (Frías, 2016).

Un eje importante del compromiso en el trabajo es que debe existir reciprocidad entre la organización y el individuo, aquellas relaciones, comunicaciones que se establezcan en la organización deben permitir una armonía entre los trabajadores, además, como persona debe sentirse satisfecho con las tareas que desarrolla (Frías, 2016).

2.2.2.3 Componentes del compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (1991), el modelo tridimensional que proponen incluye el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, este modelo ha sido ampliamente validado y brinda

una base consistente para medir y analizar el compromiso en diferentes contextos organizacionales.

a) El compromiso afectivo

El compromiso afectivo consiste en el apego emocional, la identificación y la implicación del trabajador con la organización, en donde los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan trabajando en la organización porque así lo desean (Meyer & Allen, 1991).

Asimismo, es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular, dicho compromiso se caracteriza por tres factores: una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de la organización; la voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en la organización; un fuerte deseo de ser parte de la organización (Porter et al., 1974).

b) El compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad consiste en que el trabajador es consciente de que existen costos que están asociados si abandona la organización; puede desarrollarse como resultado de una determinada acción que aumente los costos por dejar la organización, se resume en inversiones y alternativas (Meyer & Allen, 1991).

Según Robbins y Judge (2009), el compromiso continuo se "representa como un valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla" (p. 80).

c) El compromiso normativo

El compromiso normativo tiene que ver con los sentimientos de obligación de un trabajador de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, lo que debe hacer según su creencia (Meyer & Allen, 1991). Además, este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar (Bayona et al., 2000).

Según Robbins y Judge (2009), un compromiso normativo "implica que la persona siente obligación por permanecer con la organización por razones morales o éticas" (p. 80).

2.2.2.4 Consecuencias del compromiso organizacional

Los tres componentes del compromiso organizacional influyen de manera distinta en los comportamientos laborales, como la asistencia, el desempeño de tareas y la disposición de ir más allá de las responsabilidades asignadas, además, se anticipa que cada forma de compromiso está negativamente relacionada con las intenciones de los empleados de dejar la organización y con la rotación voluntaria (Meyer & Allen, 1997).

Un empleado con un fuerte compromiso afectivo siente un vínculo emocional con la organización, lo que implica una mayor motivación o deseo de contribuir con la organización que un empleado con débil compromiso afectivo, en cambio, en el caso de los empleados con un compromiso de continuidad, permanecen en la organización, no por razones de apego emocional sino porque reconocen que los costos con dejar la organización son altos y finalmente un empleado con un fuerte compromiso normativo está ligado a la organización por sentimientos de obligación y deber, lo que motivará a las personas a comportarse de manera adecuada y hacer lo correcto para la organización (Meyer & Allen, 1997).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Gestión

La gestión es una actividad enfocada en adquirir y distribuir los recursos requeridos para cumplir con las metas que una determinada entidad tiene planificado y abarca el procedimiento administrativo. Además, implica también observar, evaluar las metas que se alcanzan con los recursos aplicados (Murray, 2002).

2.3.2 Talento

El talento es el conjunto de características que tiene una persona, alguna de ellas es innata y otras desarrolladas, lo cual hace que el sujeto sea ideal para un determinado puesto de

trabajo; de esta manera se asegura que posee la capacidad para lograr un alto desempeño (Chenet, 2015).

2.3.3 Talento humano

Es un elemento principal de una organización, en donde, el reclutamiento y selección de personal debe estar adecuadamente sistematizado con el propósito de ubicar a las personas idóneas en el puesto de trabajo y que pueda desempeñarse mejor, puesto que los trabajadores deben sentir gusto por las tareas asignadas, y que, al aplicar sus conocimientos, experiencias le permitan un buen desempeño para el logro de resultados en la organización (Diaz & Quintana, 2021).

2.3.4 Compromiso

Es la "disposición o actitud de una persona hacia algo o alguien, lo cual implica un compromiso al cien por ciento y así realizar lo necesario para que eso se dé" (Peralta et al., 2007, p. 97).

2.3.5 Procesos

En el lenguaje común, los procesos se refieren a una serie de acciones o eventos que ocurren en el tiempo. Sin embargo, desde el ámbito técnico-jurídico, el término proceso se emplea para el ámbito jurisdiccional, pero no se aplica a otras instituciones jurídicas con cierta similitud. Además, el proceso es equivalente a un litigio o controversia entre dos o más sujetos (Álvarez, 1998).

2.3.6 Procedimientos

En términos generales, los procedimientos son una manera, un esquema, una forma para realizar actividades. Sin embargo, desde el punto técnico-jurídico, el procedimiento se refiere a la sucesión ordenada de actos procesales mediante las cuales se sustancia el proceso (Álvarez, 1998).

2.3.7 Gobierno local

El gobierno local es una entidad básica de la organización territorial del Estado, son canales de asuntos públicos, conjuntamente con la participación vecinal, que priorizan los intereses propios de las colectividades y está compuesta por el territorio, la población y la organización (Congreso de la República del Perú, 2003).

2.3.8 Municipalidad

Las municipalidades "son órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines" (Congreso de la República del Perú, 2003, p. 4).

2.3.9 Servidor público

El servidor público es aquel individuo en actividad que brinda servicios en instituciones del sector público, a través de un nombramiento o contrato, siguiendo los procedimientos legales, sujeto a jornada legal y a remuneraciones (Presidencia de la República del Perú, Decreto Supremo 005-1990-PCM, Artículo 3).

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis general

La gestión del talento humano tiene una relación positiva con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.

2.4.2 Hipótesis específicas

- El nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román es regular.
- El nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román es regular.

2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Gestión del talento humano	Integrar	- Reclutamiento - Selección	- Cuestionario - Ficha de observación
	Organizar	- Diseño del puesto - Evaluación del desempeño	
	Recompensar	- Remuneración - Prestaciones sociales y servicios - Incentivos	
	Desarrollar	- Capacitación - Desarrollo de personas y organización	
	Retener	- Higiene y seguridad - Bienestar laboral - Vínculos de trabajadores	
	Auditar	- Base de datos - Herramientas de información administrativa	
Compromiso organizacional	Afectivo	- Identificación con la organización - Involucramiento con la organización	- Cuestionario
	De continuidad	- Percepción de alternativas - Inversiones en la entidad	
	Normativo	- Lealtad con la organización - Sentido de obligación con la organización	

Nota. Las fuentes utilizadas para definir las variables son Chiavenato (2009) para la gestión del talento humano y Meyer y Allen (1997) para el compromiso organizacional.

CAPÍTULO III
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

En el presente estudio sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos se optó por el enfoque cuantitativo, dado que permitió recolectar y analizar datos, de manera que se pudo contestar a las preguntas planteadas. El enfoque cuantitativo representa un conjunto de procedimientos, como es secuencial y probatorio; en donde la recolección de datos se da para probar hipótesis con medición numérica y se realiza un análisis estadístico para luego instaurar pautas de comportamiento (Hernández et al., 2014).

3.2 ALCANCE DE INVESTIGACIÓN

El estudio se llevó a cabo utilizando un alcance descriptivo - correlacional, este alcance permitió conocer la relación que hay entre las variables del estudio y proporcionar una descripción detallada de las mismas.

El alcance descriptivo - correlacional tiene como finalidad la medición y recopilación de información, ya sea de manera autónoma o vinculada de conceptos o variables. Asimismo, nos permite conocer la relación o grado de asociación entre dos a más conceptos, categorías o variables (Hernández et al., 2014).

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental, dado que no hubo ninguna manipulación de los datos que se obtuvieron. En el diseño no experimental, las variables no son manipuladas, es decir, varían independientemente para observar sus efectos en otras variables, se estudian situaciones existentes que no son provocadas en la investigación. Además, el estudio fue de tipo transeccional o transversal, el cual permitió recolectar datos en un tiempo único (Hernández et al., 2014).

3.4 ÁMBITO DE ESTUDIO

El estudio se desarrolló en la ciudad de Juliaca, que se encuentra situada al sur del Perú, en la región Puno, provincia San Román, específicamente en la Municipalidad Provincial de San Román.

3.5 POBLACIÓN

La población estuvo compuesta por los servidores públicos de las áreas de la Municipalidad Provincial de San Román; se consideró criterios de inclusión y exclusión basados en la clasificación del empleo público de servidores públicos, clasificando como Servidor Público Ejecutivo, Especialista y de Apoyo. No se consideró al personal de funcionario público y personal de limpieza, en efecto una población de 121 servidores públicos.

Tabla 2

Gerencias de la Municipalidad Provincial de San Román

Gerencias	Cantidad
Gerencia Municipal	1
Oficina de Asesoría Jurídica	3
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	5
Oficina de Secretaría General	7
Oficina de Administración General	27
Oficina de Administración Tributaria	15
Oficina de Infraestructura	6
Oficina de Desarrollo Urbano	3
Oficina de Desarrollo Social	23
Oficina de Servicios Públicos y Medio Ambiente	9
Oficina de Promoción del Desarrollo Económico	4
Oficina de Prevención, Seguridad y Ordenamiento	5
Oficina de Fiscalización y Control	2
Oficina de Transporte y Seguridad Vial	11
Total	121

Nota. Elaborado a partir de los datos proporcionados de acuerdo con la Subgerencia de Recursos Humanos.

3.6 MUESTRA

La muestra es un subgrupo de la población, de la cual se recolectarán datos y es representativo de una población; para el siguiente estudio se utilizó el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, en donde todos los elementos de la población tuvieron la misma oportunidad de ser parte de la muestra (Hernández et al., 2014).
Para lo cual se determinó mediante el siguiente cálculo:

$$n = \frac{N * Z^2(P * Q)}{(N-1)e^2 + z^2 * (P * Q)}$$

$$n = \frac{121 * 1.96^2(0.50 * 0.50)}{(121-1)0.05^2 + 1.96^2 * (0.50 * 0.50)}$$

$$n = \frac{116.208}{1.260}$$

$$n = 92$$

Donde:

n = Representa la muestra.
N = Denota la magnitud de la población.
P = Probabilidad que cierta característica esté en el universo.
Q = Probabilidad que cierta característica no esté en el universo.
Z = Representa al grado de confianza.
E = Denota aquel intervalo de imprecisión.

Para la investigación se consideró una muestra de 92 servidores públicos del género femenino y masculino, cuyas edades abarcan desde los 22 a 47 años a más, pertenecientes a la condición laboral de los decretos legislativos 276, 728, 1057, así como contratos bajo la modalidad de locación de servicios y de apoyo, todos ellos adscritos a las Gerencias y Subgerencias de la Municipalidad Provincial de San Román.

3.7 RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1 Técnica

Para recopilar los datos como técnica se utilizó una encuesta y una observación dirigida hacia los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. La encuesta consiste en un conjunto de preguntas de acuerdo a las variables del estudio (Hernández et al., 2014); por otro lado, la observación permite la recolección de información más detallada de los hechos y realidades del objeto de estudio, esto con el fin de garantizar validez y confiabilidad en la observación (Campos & Lule, 2012).

3.7.2 Instrumento

Los instrumentos empleados para la obtención de datos fueron el cuestionario y la ficha de observación, ambos basados en un conjunto de preguntas referente a las dos variables. Específicamente, se aplicaron dos cuestionarios de escala Likert para ambas variables del estudio, los cuales fueron revisados por especialistas para garantizar su validez, además, se llevó a cabo una prueba piloto para evaluar la confiabilidad, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach para su análisis. Adicionalmente, se empleó una ficha de observación estructurada en base a los procedimientos de la gestión del personal.

Instrumento 1

Tabla 3

Descripción detallada del cuestionario de gestión del talento humano

Denominación	Cuestionario de gestión del talento humano
Autor	Roman (2022)
Adaptado por	El investigador
Duración de la prueba	15 minutos
Contexto de aplicación	Servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román
El cuestionario contiene	26 ítems
El cuestionario evalúa	6 dimensiones

Dimensiones	Escala y valores		Nivel y rangos
Procedimiento de integrar	Siempre	5	Adecuado [96-130]
Procedimiento de organizar	Casi siempre	4	Regular [61-95]
Procedimiento de recompensar	Algunas veces	3	Inadecuado [26-60]
Procedimiento de desarrollar	Casi nunca	2	
Procedimiento de retener	Nunca	1	
Procedimiento de auditar			

Nota. Elaboración propia en base al autor Roman (2022).

Instrumento 2

Tabla 4

Descripción detallada del cuestionario de compromiso organizacional

Denominación	Cuestionario de compromiso organizacional		
Autor	Meyer y Allen (1997)		
Adaptado por	El investigador		
Duración de la prueba	10 minutos		
Contexto de aplicación	Servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román		
El cuestionario contiene	21 ítems		
El cuestionario evalúa	3 dimensiones		
Dimensiones	Escala y valores		Nivel y rangos
Compromiso afectivo	Totalmente de acuerdo	5	Alto [77-105]
Compromiso de continuidad	De acuerdo	4	Regular [49-76]
Compromiso normativo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	Bajo [21-48]
	En desacuerdo	2	
	Totalmente en desacuerdo	1	

Nota. Elaboración propia en base a los autores Meyer y Allen (1997).

Instrumento 3

Tabla 5

Descripción detallada de la ficha de observación de gestión del talento humano

Denominación	Ficha de observación de gestión del talento humano		
Adaptado por	El investigador		
Contexto de aplicación	Oficina de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román		
La ficha de observación consta de	- 14 ítems - Observaciones - Medios de verificación		
La ficha de observación evalúa	6 dimensiones		
Dimensiones	Escala y valores		Nivel y rangos
Procedimiento de integrar	Si A veces No	3 2 1	Adecuado [33-42] Regular [24-32] Inadecuado [14-23]
Procedimiento de organizar			
Procedimiento de recompensar			
Procedimiento de desarrollar			
Procedimiento de retener			
Procedimiento de auditar			

Nota. Elaboración propia en base al autor Roman (2022).

3.7.3 Validez del instrumento

Para evaluar la eficacia de los instrumentos aplicados a empleados de la Municipalidad Provincial de San Román, se realizó el análisis por expertos. Los detalles del análisis se muestran en la tabla a continuación:

Tabla 6

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Instrumento 1	Instrumento 2
1	Dra. Ingrid Rossana Rodríguez Chokewanca	87%	90%
2	Dr. Vitaliano Mamani Enriquez	90%	88%

3	Dr. Lucio Ticona Carrizales	85%	88%
Promedio		87%	89%

Nota. En la tabla 6, se muestra la validación de juicio de expertos de ambos instrumentos empleados, según los expertos los instrumentos son aplicables, es decir, el instrumento cumple con los criterios de investigación.

3.7.4 Confiabilidad del instrumento

Se empleó un software estadístico para evaluar la confiabilidad de los instrumentos aplicando el Alfa de Cronbach. Este coeficiente permite, a través de procedimientos matemáticos, la evaluación de la consistencia interna del instrumento, que toma valores que oscilan entre de 0 a 1, se considera que existe una mayor fiabilidad del instrumento cuando el coeficiente se acerca a 1 (Ñaupas et al., 2014).

Tabla 7

Descripción y explicación de escalas

Índice	Descripción	Explicación
1	Excelente	< 0.9 – 1]
2	Muy bueno	< 0.7 – 0.9]
3	Bueno	< 0.5 – 0.7]
4	Regular	< 0.3 – 0.5]
5	Deficiente	[0 – 0.3]

Nota. En la tabla se muestran las escalas de clasificación de los niveles de fiabilidad al utilizar el Alfa de Cronbach según Arévalo y Padilla (2016).

Tabla 8

Análisis de fiabilidad del instrumento 1

		Alfa de Cronbach	N° de elementos
Variable	Gestión del Talento Humano	0.938	26
Dimensiones	Integrar	0.868	4
	Organizar	0.804	4
	Recompensar	0.852	5
	Desarrollar	0.853	5

Retener	0.888	4
Auditar	0.823	4

Nota. De acuerdo a la tabla 8, el nivel de fiabilidad del instrumento de la gestión del talento humano que fue evaluado mediante el Alfa de Cronbach resultó con un valor de 0.938 (93.8%), este valor indica una consistencia interna de excelente en el instrumento, además, se realizó el análisis por dimensiones, las cuales se encuentran con una consistencia interna de muy bueno, según la escala de Arévalo y Padilla (2016) presentada en la tabla 7.

Tabla 9

Estadísticas de total de elemento del instrumento 1

	Media de escala si el elemento se suprime	Varianza de escala si el elemento se suprime	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se suprime
Ítems 1	83.00	255.286	0.727	0.934
Ítems 2	83.20	257.029	0.729	0.934
Ítems 3	83.67	253.667	0.630	0.935
Ítems 4	83.33	270.524	0.392	0.938
Ítems 5	83.07	271.781	0.413	0.938
Ítems 6	83.27	264.495	0.802	0.934
Ítems 7	83.20	267.171	0.615	0.936
Ítems 8	83.13	268.695	0.428	0.938
Ítems 9	83.87	262.124	0.653	0.935
Ítems 10	83.93	260.067	0.694	0.934
Ítems 11	83.47	257.838	0.699	0.934
Ítems 12	84.00	260.429	0.554	0.936
Ítems 13	84.67	272.238	0.304	0.939
Ítems 14	84.07	267.781	0.466	0.937
Ítems 15	84.00	262.571	0.599	0.935
Ítems 16	83.20	265.457	0.614	0.935
Ítems 17	83.13	256.552	0.805	0.933
Ítems 18	83.73	265.638	0.596	0.936
Ítems 19	83.73	270.638	0.359	0.939

Ítems 20	83.53	266.267	0.585	0.936
Ítems 21	83.60	264.543	0.518	0.937
Ítems 22	83.67	261.381	0.890	0.933
Ítems 23	83.47	255.410	0.770	0.933
Ítems 24	83.13	264.410	0.559	0.936
Ítems 25	83.33	259.524	0.647	0.935
Ítems 26	83.27	268.781	0.449	0.937

Nota. En la figura se muestra la correlación de ítems y el Alfa de Cronbach que resultaría si se elimina la pregunta, así mismo con la media y varianza respectivamente.

Tabla 10

Análisis de fiabilidad del instrumento 2

		Alfa de Cronbach	N° de elementos
Variable	Compromiso Organizacional	0.849	21
Dimensiones	Afectivo	0.646	7
	De continuidad	0.876	8
	Normativo	0.759	6

Nota. En la tabla 10, se aprecia el nivel de fiabilidad del instrumento de compromiso organizacional, determinada a través del estadístico Alfa de Cronbach con un valor de 0.849 (84.9%), lo que demuestra una consistencia interna muy buena del instrumento, además, se realizó el análisis por dimensiones, en donde la dimensión afectivo tiene una consistencia interna de buena y las dimensiones de continuidad y normativo de muy bueno, según la escala de Arévalo y Padilla (2016) presentada en la tabla 7.

Tabla 11

Estadísticas de total de elemento del instrumento 2

	Media de escala si el elemento se suprime	Varianza de escala si el elemento se suprime	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se suprime
Ítems 1	65.67	97.810	0.101	0.855
Ítems 2	65.87	98.981	0.063	0.855
Ítems 3	64.80	95.171	0.419	0.843

Ítems 4	64.60	96.114	0.500	0.843
Ítems 5	64.73	95.352	0.440	0.843
Ítems 6	65.93	99.924	0.028	0.854
Ítems 7	64.60	98.114	0.199	0.849
Ítems 8	65.47	92.695	0.308	0.848
Ítems 9	65.53	90.838	0.476	0.840
Ítems 10	65.47	84.695	0.623	0.832
Ítems 11	65.80	84.029	0.706	0.828
Ítems 12	65.60	81.114	0.826	0.821
Ítems 13	66.13	77.267	0.774	0.822
Ítems 14	65.73	91.067	0.440	0.842
Ítems 15	65.40	98.543	0.127	0.852
Ítems 16	65.40	85.400	0.699	0.829
Ítems 17	65.53	92.552	0.471	0.841
Ítems 18	64.67	100.381	0.000	0.854
Ítems 19	65.47	90.838	0.427	0.842
Ítems 20	65.47	92.124	0.544	0.839
Ítems 21	65.47	91.695	0.457	0.841

Nota. En la figura se muestra la correlación de ítems y el Alfa de Cronbach que resultaría si se elimina la pregunta, así mismo con la media y varianza respectivamente.

3.8 ANÁLISIS DE DATOS

Respecto al análisis de la información recolectada de las encuestas y la ficha de observación, estos fueron procesados mediante el programa Microsoft Excel. Posteriormente, para llevar a cabo el análisis estadístico, se empleó un software, esta herramienta permitió realizar el análisis correspondiente de las variables del estudio.

Para asegurar la aplicación del coeficiente adecuado a las variables de estudio, se realizó la prueba de normalidad, por lo tanto, se determinó utilizar el coeficiente de correlación de Pearson. Coeficiente que según Hernández et al. (2014), es un procedimiento estadístico utilizado para analizar la relación entre dos variables medidas en una escala de intervalos o de razón; se calcula en base a las puntuaciones que se obtuvieron de una muestra en dos variables.

3.8.1 Prueba de normalidad de variables

i. Formulación de hipótesis

- H_0= La muestra presenta una distribución normal (Pearson).
- H_a = La muestra no presenta una distribución normal (Spearman).

ii. Estadístico de prueba

- Kolmogorov – Smirnov = Muestras mayores de 50.
- Shapiro - Wilk = Muestras menores de 50.

iii. 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

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.086	92	0.086	0.972	92	0.044
Compromiso organizacional	0.067	92	.200*	0.993	92	0.889

*. Esto representa el límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

En la tabla 12, dado que la cantidad de datos es mayor a 50 datos, se hace uso de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov (Rivera et al., 2023); en el cual se aprecia un p valor de la gestión del talento humano que es de 0.086 mayor al nivel de significancia de 0.05; mientras que en el compromiso organizacional se aprecia un valor de p = 0.200 que también

es mayor al nivel de significancia, indicando que los datos siguen una distribución normal, motivo por el cual se hace uso de la correlación de Pearson.

3.8.2 Escala de coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 13

Coeficiente de Pearson

Interpretación	Valor de coeficiente
Relación negativa muy fuerte	-0.90
Relación negativa considerable	-0.75
Relación negativa media	-0.50
Relación negativa débil	-0.25
Relación negativa muy débil	-0.10
No existe relación alguna	0.00
Relación positiva muy débil	+0.10
Relación positiva débil	+0.25
Relación positiva media	+0.50
Relación positiva considerable	+0.75
Relación positiva muy fuerte	+0.90
Relación positiva perfecta	+1.00

Nota. En la tabla se muestra el coeficiente de r de Pearson que puede variar de -1.00 a +1.00, elaborado en base a Hernández et al. (2014).

3.8.3 Medición del nivel de las variables

Para contrastar las hipótesis específicas de la investigación, se emplearon los baremos conforme a la cantidad de preguntas planteadas en cada cuestionario y ficha de observación, de la siguiente forma:

Tabla 14

Escala de medición del nivel de las variables

Variable 1	Nivel y rango	Variable 2	Nivel y rango
Gestión del talento humano	Adecuado [96-130] Regular [61-95] Inadecuado [26-60]	Compromiso organizacional	Alto [77-105] Regular [49-76] Bajo [21-48]
Dimensiones		Dimensiones	
Integrar Organizar	Adecuado [15-20] Regular [10-14] Inadecuado [4-9]	Afectivo	Alto [26-35] Regular [17-25] Bajo [7-16]
Recompensar Desarrollar	Adecuado [19-25] Regular [12-18] Inadecuado [5-11]	De continuidad	Alto [30-40] Regular [19-29] Bajo [8-18]
Retener Auditar	Adecuado [15-20] Regular [10-14] Inadecuado [4-9]	Normativo	Alto [23-30] Regular [15-22] Bajo [6-14]
Ficha de observación			
Variable 1			Nivel y rango
Gestión del talento humano Nivel y rango Adecuado [33-42] Regular [24-32] Inadecuado [14-23]	Dimensiones	Integrar Organizar Desarrollar Auditar	Adecuado [5-6] Regular [4-4] Inadecuado [2-3]
		Recompensar Retener	Adecuado [7-9] Regular [5-6] Inadecuado [3-4]

Nota. En la tabla se detalla los niveles y rangos correspondientes a las variables y dimensiones del estudio, los cuales se han establecido considerando la cantidad de ítems presentes en el cuestionario y la ficha de observación.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo, se ha realizado un análisis de la información recopilada mediante las encuestas y la observación realizada a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román. Se ha recopilado toda la información relevante para examinar en detalle el comportamiento de las variables estudiadas, presentando los resultados obtenidos mediante tablas y figuras. Asimismo, los resultados del estudio se han presentado de acuerdo a los objetivos de la investigación, con el fin de proporcionar una visión clara y coherente del tema de estudio.

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Resultados de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román

Tabla 15

Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

		Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	.525**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	92	92
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	.525**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	92	92

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

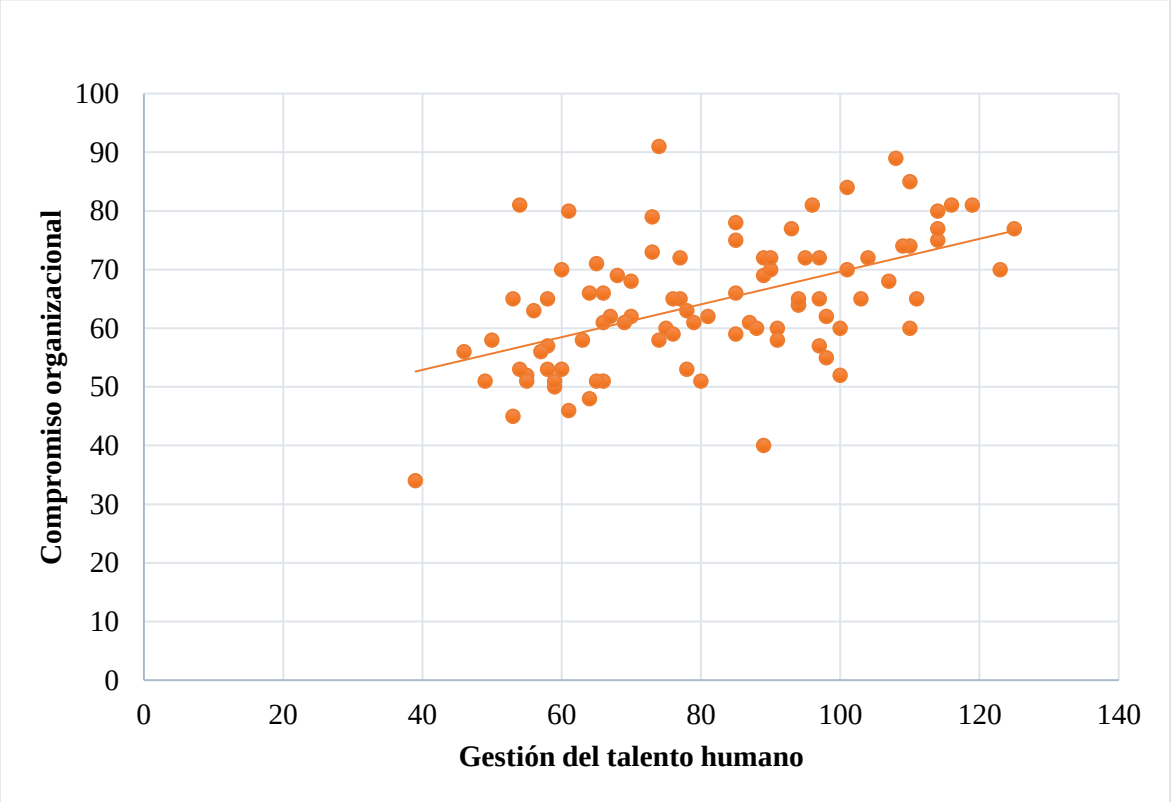
Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

En la tabla 15, como p= 0.000 < 0.05, entonces se acepta la H_a , lo cual quiere decir, que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román, con un coeficiente de correlación de Pearson positiva media de 0.525.

Esto indica que ambas variables avanzan de manera proporcional, permitiendo así que la adecuada integración de personal, la organización de puestos, la implementación de recompensas, el desarrollo de las capacitaciones, retener al personal creando un entorno laboral seguro y realizando una audición de supervisión y seguimiento a las actividades labores de cada trabajador, hace que a su vez haya un mayor compromiso afectivo, de continuidad y normativa de los servidores públicos con la municipalidad, de manera que según Vallejo (2016), los trabajadores tengan la capacidad de dar respuestas inmediatas a las diferentes situaciones que se suscitan en el entorno laboral.

Figura 1

Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional



Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la figura 1, se aprecia que una adecuada gestión del talento humano está asociada con un alto compromiso organizacional, y si es inadecuada la gestión del talento humano entonces habrá un bajo nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.

4.1.1.1 Contrastación de hipótesis general

Hipótesis general

H_0 = No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.
H_a = Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.

Regla 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.

Dado el valor de la tabla 15, indica que $p = 0.000 < 0.05$, se acepta H_a , lo cual quiere decir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.

4.1.2 Resultados del nivel de la gestión del talento humano según los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román

Tabla 16

Nivel de la gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	19	20.7	20.7
Regular	47	51.1	71.7
Adecuado	26	28.3	100.0
Total	92	100.0	

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la tabla 16, se aprecia que del total de servidores públicos consultados, el 51.1% manifiestan que la gestión del talento humano es regular, lo que significa que es aceptable pero no destacable, dado que existen aspectos que requieren de atención para mejorar la gestión del talento humano; seguido del 28.3% que indican que está en un nivel adecuado,

es decir, que es destacable y finalmente el 20.7% manifiesta que la gestión del talento humano es inadecuado, esto señala que, está por debajo del nivel esperado. En consecuencia, los servidores públicos se encuentran poco comprometidos con las funciones que realizan, generando que la Municipalidad Provincial de San Román no alcance los óptimos niveles de servicio a la ciudadanía. Además, es importante resaltar que el procedimiento que más consideraron como adecuada es la de organización, en donde consideran que las funciones de los puestos se encuentran de alguna manera claramente definidos y la asignación de funciones se da de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, sin embargo, aún se requiere de mejoras, caso contrario según Vallejo (2016), no se llegará a contribuir al cumplimiento de metas de la entidad. Para que haya mejoras en el manejo del capital humano se requiere que haya un mejor reclutamiento y selección de trabajadores, una adecuada organización de los puestos, implementación de incentivos, desarrollo de capacitaciones, brindar un adecuado ambiente de trabajo, fomentar las relaciones laborales y dar seguimiento a las actividades desarrolladas por los servidores públicos.

Según la ficha de observación, la gestión del talento humano realizada en el municipio se desarrolla de forma regular, demostrando una adecuada integración de los trabajadores mediante las oportunidades laborales proporcionadas. Se organizan los cargos y funciones de manera clara en sus instrumentos de gestión de recursos humanos; no obstante, se requieren algunas actualizaciones de los instrumentos de gestión de recursos humanos para que sean más eficientes. Respecto a las recompensas, es necesario implementar reconocimientos por logros individuales y actualizar las capacitaciones y acciones de desarrollo personal. Además, mejorar el espacio de trabajo y establecer un sistema de almacenamiento de datos que garantice un control eficiente de las actividades.

Tabla 17

Nivel de la dimensión integrar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	20	21.7	21.7
Regular	33	35.9	57.6
Adecuado	39	42.4	100.0
Total	92	100.0	

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la tabla 17, se aprecia que del 100% de servidores públicos que participaron en la encuesta, el 42.4% indican que el procedimiento de integración del talento humano se encuentra en un nivel adecuado, es decir que se efectúa un adecuado reclutamiento y selección del personal; seguido del 35.9% que indican que está en un nivel regular, es decir, que esta práctica de integración es aceptable y finalmente el 21.7% manifiesta que está en un nivel inadecuado, lo cual indica que, no se realiza una práctica efectiva para atraer y seleccionar nuevos empleados que cumplan con los requisitos y competencias necesarias para el puesto requerido. Es fundamental que sigan promoviendo las oportunidades laborales de forma clara y efectiva que según Chiavenato (2009) permiten identificar las cualidades deseables y necesarias para un puesto de trabajo, además de garantizar que los procedimientos de selección se lleven de manera equitativa para mejorar el procedimiento de integración del personal.

Según la ficha de observación, en relación con la integración de trabajadores a la municipalidad, se realiza adecuadamente. Esto se evidencia por la difusión de las convocatorias laborales a través de medios oficiales, permitiendo el acceso a las oportunidades de trabajo y la transparencia. Además, las convocatorias especifican el perfil del personal que se requiere.

Tabla 18

Nivel de la dimensión organizar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	14	15.2	15.2
Regular	32	34.8	50.0
Adecuado	46	50.0	100.0
Total	92	100.0	

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la tabla 18, se aprecia que del 100% de servidores públicos encuestados, el 50.0% señalan que la organización del talento humano es considerado de un nivel adecuado, es decir que se realiza un apropiado diseño del puesto y evaluación de desempeño del personal; seguido del 34.8% que indican que está en un nivel regular, es decir, que esta práctica es aceptable y finalmente el 15.2% manifiesta que está en un nivel inadecuado, esto

señala que, en este procedimiento no se logra diseñar de manera efectiva las tareas que los trabajadores llevarán a cabo, incluso si se les brinda orientación y apoyo en su desempeño, esto resulta insuficiente. Por lo tanto, es necesario fortalecer el diseño de la estructura organizativa y de los roles laborales, así como mejorar la especificación de los puestos y la valoración del rendimiento de los servidores públicos para que puedan desempeñarse adecuadamente en sus funciones según Chiavenato (2009).

Según la ficha de observación, la administración de cargos y funciones están adecuadamente definidos en sus instrumentos de gestión de recursos humanos, como es el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Cuadro de Asignación Personal Provisional (CAP); sin embargo, para mejorar la organización de funciones, es necesario considerar que se actualice el Manual de Organización y Funciones (MOF) por el Manual de Clasificador de Cargos (MCC), en donde se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad. Esta transición resulta necesaria debido a las regulaciones por Servir desde el 2013. Además, se deben considerar otros instrumentos como es el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) que sistematiza el presupuesto de las plazas.

Tabla 19

Nivel de la dimensión recompensar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	32	34.8	34.8
Regular	44	47.8	82.6
Adecuado	16	17.4	100.0
Total	92	100.0	

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la tabla 19, se aprecia que del 100% de servidores públicos que participaron en la encuesta, el 47.8% indican que el procedimiento de recompensar al personal se ubica en un nivel regular, es decir que de alguna manera es adecuada las remuneraciones, prestaciones sociales, e incentivos que se les brinda; seguido del 34.8% que indican que se encuentra en un nivel inadecuado, es decir, que esta práctica no está siendo implementada de manera óptima y presenta deficiencias, y por último, únicamente el 17.4% manifiesta que el procedimiento se encuentra en un nivel adecuado, lo cual indica que, el procedimiento es

efectivo en algunos aspectos. Por lo tanto, según Chiavenato (2009) es importante que el procedimiento de recompensar a los trabajadores sea un elemento esencial para motivar e incentivar a los trabajadores de la municipalidad; de manera que se logre alcanzar las metas organizacionales y al mismo tiempo satisfacer las metas de los servidores públicos.

Según la ficha de observación, en cuanto a las recompensas brindadas a los servidores públicos, regularmente se ofrecen prestaciones y servicios sociales de acuerdo a los regímenes laborales a los que pertenece cada trabajador; sin embargo, no se brindan incentivos a los trabajadores. Por lo tanto, es necesario implementar un sistema de recompensas que incluya incentivos para estimular comportamientos deseables por parte de los empleados, así como sanciones para desalentar comportamientos indeseables. De esta manera, se incentivará a los trabajadores a realizar un mayor esfuerzo por alcanzar los objetivos institucionales.

Tabla 20

Nivel de la dimensión desarrollar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	12	13.0	13.0
Regular	54	58.7	71.7
Adecuado	26	28.3	100.0
Total	92	100,0	

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la tabla 20, se observa que del 100% de servidores públicos que participaron en la encuesta, el 58.7% indican que el procedimiento de desarrollar al talento humano se ubica en un nivel regular, es decir que se trata de brindar una formación, desarrollo de aprendizajes a los servidores públicos; seguido del 28.3% que indican que está en un nivel adecuado, es decir, el programa de formación, desarrollo y aprendizajes brindado a los servidores públicos resulta efectivo, y finalmente el 13.0% manifiesta que está en un nivel inadecuado, lo cual indica que existen deficiencias en el procedimiento de desarrollo a los empleados, que consiste en la provisión de capacitación para su crecimiento profesional y personal. Lo cual de acuerdo a Chiavenato (2009), implica la necesidad de brindar a los

trabajadores aquella información que les permita aprender nuevas actitudes, ideas y conceptos, lo cual ayudaría a que sean más eficientes en sus actividades.

Según la ficha de observación, en cuanto al desarrollo de los trabajadores de la municipalidad, regularmente se realizan capacitaciones; sin embargo, no son suficientes, dado que permanentemente se debe brindar una actualización constante a los trabajadores en diferentes aspectos laborales para mejorar sus capacidades y responsabilidades. Además, es necesario enfocarse en el desarrollo personal de los trabajadores, que está relacionada con actividades de crecimiento personal del trabajador orientadas a procedimientos de formación de la personalidad. De esta manera, se garantiza que los trabajadores cuenten con nuevas destrezas, conocimientos y capacidades.

Tabla 21

Nivel de la dimensión retener

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	32	34.8	34.8
Regular	36	39.1	73.9
Adecuado	24	26.1	100.0
Total	92	100.0	

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la tabla 21, se aprecia que del 100% de servidores públicos que participaron en la encuesta, el 39.1% indican que el procedimiento de retención del personal se aprecia de un nivel regular, es decir que se brinda un ambiente adecuado, se trata de mejorar la comunicación de empleados; seguido del 34.8% que indican que está en un nivel inadecuado, es decir, se realiza pocas acciones para retener al personal y finalmente el 26.1% manifiesta que el nivel es adecuado, lo cual indica que, es aceptable. Resulta necesario garantizar la retención de los trabajadores en la municipalidad y hacer que se sientan satisfechos y motivados para que continúen en la entidad. Esto según Chiavenato (2009), se logrará brindando un entorno laboral seguro, agradable y propicio tanto física, psicológica como socialmente, así también fomentando relaciones sindicales y cooperativas.

Según la ficha de observación, en cuanto a la retención de trabajadores, se evidencia de forma regular, para lo cual se debe evaluar regularmente el entorno laboral para determinar si es adecuado para el óptimo desarrollo de las funciones, considerando la posible necesidad de ajustes en áreas con mayor personal. Además, garantizar que los equipos estén en condiciones adecuadas para realizar sus funciones, asimismo, es necesario fortalecer las relaciones cooperativas entre los trabajadores, promoviendo así un ambiente de trabajo colaborativo.

Tabla 22

Nivel de la dimensión auditar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	16	17.4	17.4
Regular	45	48.9	66.3
Adecuado	31	33.7	100.0
Total	92	100.0	

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la tabla 22, se aprecia que del 100% de servidores públicos que participaron en la encuesta, el 48.9% indican que el procedimiento de auditar al talento humano se encuentra en un nivel regular, es decir que hay un banco de datos del personal; seguido del 33.7% que indican que está en un nivel adecuado, es decir, que el procedimiento es eficiente, y finalmente el 17.4% manifiesta que el nivel es inadecuado, lo que señala la necesidad de mejorar el procedimiento. Esto implica un seguimiento constante de las actividades para asegurar su correcta ejecución, brindar apoyo y orientación a los trabajadores, y mantener un control riguroso sobre el cumplimiento de las tareas para verificar los resultados (Chiavenato, 2009).

Según la ficha de observación, en cuanto a las supervisiones de los trabajadores se realizan de manera regular. No obstante, es necesario establecer un sistema de almacenamiento de datos con una codificación que permita el control y monitoreo de los recursos humanos y actividades administrativas, que permitan una supervisión efectiva en las diversas actividades con el fin de garantizar que los objetivos institucionales sean alcanzados.

4.1.2.1 Contrastación de hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1

i. Formulación de hipótesis

- H_0 = El nivel de la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román es regular.
- H_a = El nivel de la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román es diferente de regular.

Tabla 23

Prueba t de una muestra

	Prueba para una muestra Valor de prueba = 95					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior	Superior
Gestión del talento humano	-6.329	91	0.000	-13.641	-17.92	-9.36

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

ii. Regla de decisión

- Si $p > 0.05$ Rechazar H_0 y aceptar H_a .
- Si $p \leq 0.05$ Rechazar H_a y aceptar H_0.

Como $p = 0.000 < 0.05$, se acepta H_0, lo cual quiere decir que el nivel de la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román es regular.

4.1.2.2 Tablas de contingencia de la gestión del talento humano

Tabla 24

Tabla de contingencia del nivel de gestión del talento humano de acuerdo a las áreas

		Gestión del talento humano			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Áreas	Administración General	4	10	8	22
		4.3%	10.9%	8.7%	23.9%
	Administración Tributaria	2	2	2	6
		2.2%	2.2%	2.2%	6.5%
	Asesoría Jurídica	3	1	3	7
		3.3%	1.1%	3.3%	7.6%
	Desarrollo Social	4	7	1	12
		4.3%	7.6%	1.1%	13.0%
	Desarrollo Urbano	0	12	4	16
		0.0%	13.0%	4.3%	17.4%
	Fiscalización y Control	1	1	0	2
		1.1%	1.1%	0.0%	2.2%
	Gerencia Municipal	1	0	0	1
		1.1%	0.0%	0.0%	1.1%
	Infraestructura	2	1	0	3
		2.2%	1.1%	0.0%	3.3%
	Planeamiento y Presupuesto	1	2	3	6
		1.1%	2.2%	3.3%	6.5%
	Prevención, seguridad y ordenamiento	1	1	0	2
		1.1%	1.1%	0.0%	2.2%
	Promoción del Desarrollo Económico	0	2	2	4
		0.0%	2.2%	2.2%	4.3%
	Secretaría General	0	3	1	4
		0.0%	3.3%	1.1%	4.3%
	Servicios Públicos y Medio Ambiente	0	3	2	5
		0.0%	3.3%	2.2%	5.4%
	Transporte y Seguridad Vial	0	2	0	2

		0.0%	2.2%	0.0%	2.2%
Total		19	47	26	92
		20.7%	51.1%	28.3%	100.0%

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

En la tabla 24, se aprecia que del 100% de servidores públicos encuestados de las diferentes áreas de la municipalidad, respecto al nivel de la gestión del talento humano, un 10.9% del área de Administración General lo considera como regular, mientras que en el área de Desarrollo Urbano esta cifra aumenta al 13.0%. Además, se observa que, en menor porcentaje, como el 3.3% en el área de asesoría jurídica y el 2.2% en el área de Infraestructura consideran que la gestión es inadecuada; estos resultados destacan la importancia de abordar de manera individualizada las necesidades de cada área para mejorar la gestión del talento humano. Asimismo, Chiavenato (2009), recalca que una intervención efectiva del manejo del talento humano abarca una serie de procedimientos necesarios para la administración de trabajadores, que es desarrollada en base a la estructura organizacional de la entidad, teniendo en cuenta los procedimientos internos de cada área existente en la municipalidad.

Tabla 25

Tabla de contingencia del nivel de gestión del talento humano de acuerdo al género

		Gestión del talento humano			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Género	Femenino	10	24	13	47
		10.9%	26.1%	14.1%	51.1%
	Masculino	9	23	13	45
		9.8%	25.0%	14.1%	48.9%
Total		19	47	26	92
		20.7%	51.1%	28.3%	100.0%

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

En la tabla 25, se observa con mayor porcentaje al género femenino con un 51.1%, de los cuales un 26.1% considera que la gestión del talento humano se identifica regular, un 10.9% la percibe como inadecuada y solo un 14.1% lo considera como adecuada. Por otro lado, de

un 48.9% del género masculino, el 25.0% sostiene que la gestión del talento humano es regular, un 9.8% como inadecuada y sólo un 14.1% considera que la gestión del talento humano es adecuada. Los resultados muestran que tanto el género femenino como el masculino consideran de manera similar la gestión del talento humano como regular, esto sugiere que no existe una diferencia significativa en las percepciones entre ambos géneros, no obstante, es importante tener en cuenta los porcentajes específicos de cada género, dado que estos son cruciales para poder comprender qué factores podrían influir en su deseo de permanecer en la entidad.

Tabla 26

Tabla de contingencia del nivel de gestión del talento humano de acuerdo a la edad

		Gestión del talento humano			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Edad	22 a 35	5	19	15	39
		5.4%	20.7%	16.3%	42.4%
	36 a 46	8	16	8	32
		8.7%	17.4%	8.7%	34.8%
	47 a más	6	12	3	21
		6.5%	13.0%	3.3%	22.8%
Total		19	47	26	92
		20.7%	51.1%	28.3%	100.0%

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

Según la tabla 26, se aprecia que del 42.4% de servidores públicos que tienen la edad de 22 a 35, un 20.7% afirman que la gestión del talento humano es regular, además, un 16.3% la considera adecuada y un 5.4% indica que es inadecuada. Por otro lado, de un 34.8% de servidores de 36 a 46 años de edad, el 17.4% sostienen que la gestión del talento humano refleja un nivel regular, y el 8.7% lo estima tanto inadecuado y adecuado respectivamente. Y finalmente el 22.8% que representa al grupo de 47 años a más, un 13.0% sostienen que la gestión del talento humano es regular, un 6.5% inadecuado y solo un 3.3% que es adecuada. Estos resultados indican que, a medida que los servidores públicos pertenecen a grupos de mayor edad, la percepción de que la gestión del talento humano es adecuada disminuye; la mayoría lo consideran regular, esto podría deberse a que, con el tiempo de permanencia, los

trabajadores notan más deficiencias o áreas que necesitan mejorarse. Poner atención en estas áreas es necesaria para que la municipalidad pueda cumplir con sus objetivos propuestos.

Tabla 27

Tabla de contingencia del nivel de gestión del talento humano de acuerdo a la condición laboral

		Gestión del talento humano			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Condición Laboral	D. Leg. 276	7	10	5	22
		7.6%	10.9%	5.4%	23.9%
	D. Leg. 728	0	8	5	13
		0.0%	8.7%	5.4%	14.1%
	D. Leg. 1057 CAS	6	14	11	31
		6.5%	15.2%	12.0%	33.7%
	Locación de servicios	3	7	2	12
		3.3%	7.6%	2.2%	13.0%
	Apoyo	3	8	3	14
		3.3%	8.7%	3.3%	15.2%
Total		19	47	26	92
		20.7%	51.1%	28.3%	100.0%

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De la tabla 27, se deduce que según la condición laboral de los servidores públicos el 23.9% que pertenecen al D. Leg. 276, el 10.9% opinan que la gestión del talento humano es regular, el 7.6% como inadecuada y sólo un 5.4% adecuada. Por otro lado, el 14.1% pertenecientes al D. Leg. 728 el 8.7% consideran que la gestión del personal realizada por el área de recursos humanos es regular y solo un 5.4% que es adecuada. Del otro grupo del D. Leg. 1057 CAS que representa el 33.7% la mayor parte, con 15.2% considera que es regular, mientras que un 12.0% que es adecuada y un 6.5% que esta inadecuada. Seguido de los servidores públicos con locación de servicios, los cuales representa el 13.0%, de los cuales el 7.6% manifiestan que la gestión del talento humano es regular, además 3.3% que es inadecuado y finalmente un 2.2% que es adecuada. Por otro lado, aquellos que se encuentran de apoyo, que son el 15.2%, de ellos un 8.7% consideran que es regular, el 3.3% que tanto inadecuado y adecuado

respectivamente. Estos resultados demuestran de acuerdo a la percepción de la gestión del talento humano varía según la situación laboral de cada servidor público, sin embargo, la mayoría la considera regular, esta variación puede depender del régimen laboral y de los beneficios y comodidades que ofrece, lo cual influye en el desarrollo de sus funciones.

4.1.3 Resultados del nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román

Tabla 28

Nivel del compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	5.4	5.4
Regular	72	78.3	83.7
Alto	15	16.3	100.0
Total	92	100.0	

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la tabla 28, se aprecia que del 100% de servidores públicos encuestados, el 78.3% presentan un nivel de compromiso regular, es decir que tienen un nivel de compromiso promedio en su trabajo y en su relación con la municipalidad; seguido del 16.3% que tienen un nivel alto, es decir, que un porcentaje menor de los encuestados demuestra un compromiso destacado y entusiasta en su trabajo y finalmente el 5.4% tiene un nivel de compromiso bajo, lo cual indica que, no se sienten totalmente involucrados con sus tareas y responsabilidades.

Además, es importante resaltar que el compromiso que más incide en los servidores públicos es el afectivo, ello indica que, de alguna manera, les gustaría seguir laborando en la entidad, ya que se sienten orgullosos de ser parte de la municipalidad y guardan un aprecio hacia ella, sin embargo, resulta necesario que se sigan fortaleciendo estos lazos establecidos entre la entidad y los trabajadores, de lo contrario generaría que abandonen la entidad y busquen otras opciones laborales. Fomentar un fuerte sentido de identificación e involucramiento con la entidad y sus objetivos, es esencial para asegurar que los trabajadores permanezcan en la Municipalidad Provincial de San Román, demostrando lealtad, compromiso y una activa participación; así según Frías (2016) se mejore la imagen de la municipalidad, como también

se muestre una entidad eficiente, con sentido de responsabilidad y así ofrecer un adecuado ambiente laboral para los trabajadores de la municipalidad.

Tabla 29

Nivel de la dimensión afectivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	10	10.9	10.9
Regular	49	53.3	64.1
Alto	33	35.9	100.0
Total	92	100.0	

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la tabla 29, se aprecia que del 100% de servidores públicos que participaron en la encuesta, el 53.3% muestran un compromiso afectivo de nivel regular, es decir que de alguna manera se sienten identificados con la municipalidad; seguido del 35.9% que tienen un nivel alto, es decir, un porcentaje de los empleados se siente fuertemente identificado con la municipalidad y muestra un compromiso destacado y entusiasta en su trabajo y finalmente el 10.9% muestran un nivel bajo de identificación con la municipalidad. En consecuencia, la identificación, participación e implicación de los trabajadores en la entidad son mínimas; para ello según Porter et al. (1974), es esencial fortalecer la confianza y la adhesión a las metas y valores de la entidad, así como fomentar el deseo de formar parte activa de la municipalidad.

Tabla 30

Nivel de la dimensión continuidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	17	18.5	18.5
Regular	61	66.3	84.8
Alto	14	15.2	100.0
Total	92	100.0	

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la tabla 30, se aprecia que, del 100% de servidores públicos que participaron en la encuesta, el 66.3% muestra un nivel de compromiso de continuidad regular, es decir que de forma regular tienen un compromiso constante con su trabajo; seguido del 18.5% que tienen un nivel bajo.

Lo cual indica que, algunos servidores públicos pueden no ser plenamente conscientes de los costos asociados en abandonar la entidad y finalmente solo un 15.2% tiene un nivel de compromiso alto. Por lo cual, según Meyer y Allen (1991), es fundamental fortalecer el compromiso continuo de los trabajadores y aumentar su conciencia acerca de los costos vinculados al dejar la municipalidad.

Tabla 31

Nivel de la dimensión normativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	13	14.1	14.1
Regular	69	75.0	89.1
Alto	10	10.9	100.0
Total	92	100.0	

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

De acuerdo a la tabla 31, se aprecia que del 100% de servidores públicos encuestados, el 75.0% presentan un compromiso normativo de nivel regular, es decir que tienen un compromiso promedio con respecto a las normas, reglas y obligaciones de la municipalidad; seguido del 14.1% que tienen un nivel bajo, es decir, los empleados muestran desinterés por sus tareas y responsabilidades y finalmente solo el 10.9% tienen un nivel alto, lo cual indica que, tienen lealtad a la municipalidad.

Estos resultados según Bayona et al. (2000), resaltan la importancia de fomentar el sentimiento de lealtad de los empleados hacia una determinada entidad, promoviendo así un entorno propicio para el trabajo.

4.1.3.1 Contrastación de hipótesis específica 2

Hipótesis específica 2

i. Formulación de hipótesis

- H_0 = El nivel del compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román es regular.
- H_a = El nivel del compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román es diferente de regular.

Tabla 32

Prueba t de una muestra

	Prueba para una muestra Valor de prueba = 76					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior	Superior
Compromiso Organizacional	-10.076	91	0.000	-11.554	-13.83	-9.28

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

iii. Regla de decisión

- Si $p > 0.05$ Rechazar H_0 y aceptar H_a .
- Si $p \leq 0.05$ Rechazar H_a y aceptar H_0.

Como $p = 0.000 < 0.05$, se acepta H_0, lo cual quiere decir que el nivel del compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román es regular.

4.1.3.2 Tablas de contingencia del compromiso organizacional

Tabla 33

Tabla de contingencia del nivel de compromiso organizacional de acuerdo al área

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Áreas	Administración General	1	18	3	22
		1.1%	19.6%	3.3%	23.9%
	Administración Tributaria	0	3	3	6
		0.0%	3.3%	3.3%	6.5%
	Asesoría Jurídica	0	5	2	7
		0.0%	5.4%	2.2%	7.6%
	Desarrollo Social	0	9	3	12
		0.0%	9.8%	3.3%	13.0%
	Desarrollo Urbano	0	13	3	16
		0.0%	14.1%	3.3%	17.4%
	Fiscalización y Control	0	2	0	2
		0.0%	2.2%	0.0%	2.2%
	Gerencia Municipal	0	1	0	1
		0.0%	1.1%	0.0%	1.1%
	Infraestructura	1	2	0	3
		1.1%	2.2%	0.0%	3.3%
	Planeamiento y Presupuesto	0	6	0	6
		0.0%	6.5%	0.0%	6.5%
	Prevención, seguridad y ordenamiento	0	2	0	2
		0.0%	2.2%	0.0%	2.2%
	Promoción del Desarrollo Económico	1	2	1	4
		1.1%	2.2%	1.1%	4.3%
	Secretaría General	1	3	0	4
		1.1%	3.3%	0.0%	4.3%
	Servicios Públicos y Medio Ambiente	0	5	0	5
		0.0%	5.4%	0.0%	5.4%
	Transporte y Seguridad Vial	1	1	0	2

		1.1%	1.1%	0.0%	2.2%
		5	72	15	92
Total		5.4%	78.3%	16.3%	100.0%

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

En la tabla 33, se aprecia que del 100% de servidores públicos encuestados de las diferentes áreas de la municipalidad, en cuanto al nivel del compromiso organizacional, un 19.6% del área de Administración General tienen un nivel de compromiso regular, mientras que en el área de Desarrollo Urbano con un 14.1% tienen un compromiso regular. Además, se observa que, en menor porcentaje de 1.1% se encuentra al área de Transporte y Seguridad Vial y a la Gerencia Municipal que tienen un compromiso regular; estos resultados destacan la importancia de fortalecer el compromiso en las diferentes áreas, determinando las necesidades específicas de cada una de ellas.

Tabla 34

Tabla de contingencia del nivel de compromiso organizacional de acuerdo al género

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Género	Femenino	2	39	6	47
		2.2%	42.4%	6.5%	51.1%
	Masculino	3	33	9	45
		3.3%	35.9%	9.8%	48.9%
Total		5	72	15	92
		5.4%	78.3%	16.3%	100.0%

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

En la tabla 34, se aprecia que del 100% de servidores públicos encuestados, con un 51.1% del género femenino, un 42.4% tiene un compromiso regular, el 6.5% un nivel alto y un 2.2% bajo compromiso hacia el trabajo, seguidamente el 48.9% que representa al género masculino, un 35.9% considera que tienen un nivel de compromiso regular y un 9.8% un nivel alto, finalmente un 3.3% tiene un nivel de compromiso bajo. Según los resultados se puede deducir que en su mayoría tanto del género femenino y masculino tienen un nivel de compromiso regular, no se encuentran diferencias significativas, estos resultados se

corroboran con Calizaya et al. (2020), quienes no encontraron diferencias estadísticamente significativas según género de los trabajadores.

Tabla 35

Tabla de contingencia del nivel de compromiso organizacional de acuerdo a la edad

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Edad	22 a 35	1	31	7	39
		1.1%	33.7%	7.6%	42.4%
	36 a 46	3	25	4	32
		3.3%	27.2%	4.3%	34.8%
	47 a más	1	16	4	21
		1.1%	17.4%	4.3%	22.8%
Total		5	72	15	92
		5.4%	78.3%	16.3%	100.0%

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

En la tabla 35, se aprecia que del 100% de servidores públicos encuestados, un 42.4% que tienen la edad de 22 a 35 años de edad, un 33.7% tiene un nivel compromiso regular, un 7.6% un nivel de compromiso alto y un 1.1% un compromiso bajo; así también un 34.8% de 36 a 46 años de edad, de los cuales el 27.2% tiene un nivel de compromiso regular, un 4.3% un compromiso alto y finalmente el 3.3% bajo. Por otro lado, el 22.8% de servidores de 47 a más años de edad, el 17.4% tiene un compromiso regular, un 4.3% un compromiso alto y un 1.1% un compromiso bajo.

Los resultados muestran que, a medida que los trabajadores pertenecen a grupos de mayor edad, su nivel de compromiso disminuye, lo cual podría deberse a que los beneficios que reciben, con el tiempo de permanencia en la entidad no llegan a ser tan satisfactorios para ellos.

Tabla 36

Tabla de contingencia del nivel de compromiso organizacional de acuerdo a la condición laboral

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Condición laboral	D. Leg. 276	2 2.2%	15 16.3%	5 5.4%	22 23.9%
	D. Leg. 728	1 1.1%	10 10.9%	2 2.2%	13 14.1%
	D. Leg. 1057 CAS	0 0.0%	26 28.3%	5 5.4%	31 33.7%
	Locación de servicios	2 2.2%	8 8.7%	2 2.2%	12 13.0%
	Apoyo	0 0.0%	13 14.1%	1 1.1%	14 15.2%
Total		5 5.4%	72 78.3%	15 16.3%	92 100.0%

Nota. Elaborado utilizando los datos recopilados del cuestionario (2023).

Según la tabla 36, en cuanto a la condición laboral de los servidores públicos, el 23.9% que pertenece al D. Leg. 276, de ellos un 16.3% tiene un nivel de compromiso regular, un 5.4% alto y un 2.2% un compromiso bajo, seguido de un 14.1% que tiene la condición laboral del D. Leg. 728, de los cuales un 10.9% presenta un compromiso regular, un 2.2% alto y un 1.1% compromiso bajo; por la condición laboral del D. Leg. 1057 que son un 33.7%, de los cuales el 28.3% tiene un nivel de compromiso regular, seguido del 5.4% un compromiso alto; por otro lado, quienes están bajo locación de servicios con un 13.0%, de los cuales el 8.7% tiene un nivel de compromiso regular, el 2.2% compromiso bajo y alto respectivamente. Finalmente, de los que se encuentran como apoyo, un 14.1% un compromiso regular, y solo un 1.1% compromiso alto. Los resultados indican que la mayoría de los trabajadores, según su condición laboral, consideran que su nivel de compromiso es regular, sin embargo, aquellos que tienen la condición laboral de locación de servicios muestran un menor porcentaje, probablemente debido a la falta de beneficios laborales a comparación de las demás condiciones laborales.

4.2 DISCUSIÓN

Tras la obtención de los resultados y al compararlos con las investigaciones de los autores mencionados en la revisión de la literatura, se proporcionó el respaldo teórico para responder a los objetivos planteados.

En relación al objetivo general, que tenía como fin determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román. Aplicando el coeficiente de correlación de Pearson, según los resultados obtenidos revelaron un valor de 0.525, lo cual indica que una adecuada gestión del talento humano está asociada a un alto nivel de compromiso organizacional. De este modo, la hipótesis planteada en la investigación es aceptada. Según Meyer y Allen (1997), las organizaciones que se centran en estrategias específicas de gestión de recursos humanos pueden influir en el compromiso de sus trabajadores, además, de sus resultados como entidad. De forma similar estos resultados coinciden con los de Cieza y Jara (2021), quienes concluyeron que hay una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de valor de Rho = 0.394 (p = 0.000) y que, al implementar la gestión del talento humano aumenta el compromiso organizacional. De la misma forma con el de Pari (2023), quien concluyó que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional con un valor de $p = 0.000 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.485 lo cual indica que, al mejorar las prácticas y estrategias de manejo del talento humano, aumentará el grado de compromiso organizacional. Por otro lado, según Jaimes (2023) encontró que las acciones de la política del talento humano tienen relación positiva muy fuerte con el compromiso laboral de los servidores públicos, concluyendo que la gestión estratégica del talento humano en la entidad, debe fortalecer el plan de carrera en el ciclo laboral, esto permitirá el desarrollo integral, el reconocimiento, el bienestar y el liderazgo organizacional, alineando así los objetivos estratégicos institucionales para fomentar un mayor compromiso laboral. Estos resultados muestran que una adecuada gestión del capital humano se encuentra asociada con un alto nivel de compromiso organizacional, ya que ambos avanzan de manera proporcional.

En relación al objetivo específico 1, los resultados demuestran que el 51.1% de servidores públicos manifiestan que la gestión del talento humano se ubica en nivel regular, lo que implica que es aceptable pero no destacable, ya que hay procedimientos que requieren atención para mejorar el manejo del personal en la Municipalidad Provincial de San Román y así alcanzar óptimos niveles de servicio a la ciudadanía. Según Chiavenato (2009), afirma que la importancia de una adecuada gestión del talento humano en una entidad radica en que los trabajadores tengan la capacidad de dar respuestas inmediatas a los problemas que se suscitan, asimismo, según lo expuesto por Rosas (2022), cuando una entidad presenta falencias en el desarrollo de sus procedimientos genera una inadecuada gestión de recursos, contratación de personal con bajo rendimiento e insuficientes herramientas administrativas para evaluar al personal. De forma similar los resultados coinciden con el de Pari (2023), quien concluyó que, sobre la gestión del talento humano el 77.8% de los servidores manifiestan que hay un nivel regular, lo cual indica que se están cumpliendo moderadamente con los estándares en el manejo del talento humano. De la misma forma con el de Cabezas (2022), quién concluyó que, con un 58% los procedimientos de gestión del talento humano se encuentran desatendidos y solo un 7% de procedimientos son realizados a su totalidad. Asimismo, Tomalá (2022), encontró que los procedimientos de reclutamiento y selección se llevan a cabo de manera empírica debido a la falta de conocimiento sobre el subsistema. Además, el procedimiento de capacitación se cumple de manera parcial, lo que demuestra deficiencias en el procedimiento de integración del talento humano. Por otro lado, Yucra (2023) indica que un 71.1% de los colaboradores indican que el nivel de la gestión del talento humano se encuentra en un nivel medio y asimismo un 68.4% de los colaboradores tienen un nivel medio de desempeño laboral, concluyendo que si hay una mejora en el manejo del personal, mejorará significativamente el desempeño laboral, al igual que Rivera (2023) encontró que el nivel de la gestión del talento humano es regular con un 52.9% y con un 44.1% tienen un nivel regular de desempeño laboral, concluyendo que una mejor gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados muestran la necesidad de abordar y fortalecer aspectos específicos de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Román para lograr un nivel óptimo y favorecer tanto a los servidores públicos como a su desempeño.

En relación al objetivo específico 2, que buscó analizar el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román, los resultados muestran que un 78.3% de los servidores públicos presentan un nivel de

compromiso regular, lo que indica que mantienen un nivel de compromiso promedio en su trabajo, involucrándose regularmente con sus tareas y responsabilidades, resultado por el poco interés en conocer las necesidades de los trabajadores. Según Meyer y Allen (1997), afirma que aquellos empleados que perciben un respaldo por parte de sus entidades tienden a comprometerse efectivamente. De forma similar, los resultados coinciden con el de Pari (2023), quien concluyó que, respecto al compromiso organizacional el 71.4% de encuestados tienen un nivel regular, es decir que los servidores tienen una actitud moderada hacia su trabajo y la entidad. Asimismo, Calizaya et al. (2020), encontraron que, el nivel de compromiso laboral en los colaboradores es de nivel medio, dado que, los empleados no han experimentado en su totalidad un estado psicológico positivo hacia su trabajo, como dedicarse, involucrarse, entusiasmarse y sentirse bien en su centro de trabajo. Además, según Tarazona (2021), quién identificó que el compromiso organizacional con un 49.1% a veces existe, con un 49.1 % casi siempre y el 1.8% siempre. Sin embargo, estos resultados no coinciden con los de Atoche (2022), quién encontró que el 59% de los trabajadores de la municipalidad distrital presentan un bajo nivel de compromiso organizacional, ya que no lo consideran como la mejor alternativa laboral. Además, el 27% de los trabajadores tienen un compromiso organizacional de nivel medio, aunque solo el 14% presenta un nivel alto. De la misma forma, López (2021), encontró que, los servidores públicos no se identifican e integran con la institución, no toman en cuenta la importancia de aspectos que aseguran su permanencia o continuidad en la entidad y por último no se sienten obligados a permanecer como empleados en la organización. Estos hallazgos ponen de relieve la importancia de abordar la cuestión del compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de San Román para mejorar el involucramiento y la motivación de los servidores públicos en sus funciones.

CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que existe una relación positiva media entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.525, esto señala que la adecuada gestión del talento humano está asociada a un alto nivel de compromiso organizacional. Es decir que, al implementar un procedimiento efectivo de integración de personal, una adecuada organización de puestos, ofrecer recompensas, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, retener y auditar a los trabajadores hace que los servidores públicos se identifiquen e involucren con la municipalidad y mantengan la lealtad hacia ella. A su vez, contribuye a brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

Segundo: Respecto al nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, se identificó que un 51.1% de los servidores públicos evalúan la gestión del talento humano de forma regular, lo que indica la necesidad de mejorar los procedimientos relacionados con el manejo del talento humano, como es el reclutamiento y selección de trabajadores, la organización de cargos y funciones, la implementación de incentivos, capacitaciones y estrategias de desarrollo profesional, así como tener en cuenta el entorno de trabajo. Mejorar estos aspectos es esencial para alcanzar los objetivos institucionales.

Tercero: En cuanto al nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román, se analizó que un 78.3% mantienen un nivel de compromiso regular, lo que sugiere que su nivel de involucramiento y dedicación en el trabajo es promedio, indicando que no se sienten completamente comprometidos con sus responsabilidades laborales. Esta situación se debe a la falta de estrategias establecidas para fortalecer la relación de la entidad y los servidores públicos, así como la ausencia de promoción y aceptación de metas. En consecuencia, esto impide que el trabajador se identifique plenamente con la municipalidad.

RECOMENDACIONES

Primero: Al encargado de la Subgerencia de Recursos Humanos, se recomienda tener en cuenta las estrategias propuestas, que están dirigidas a fortalecer y mejorar la gestión del talento humano y el compromiso de los servidores públicos, en el procedimiento de integración, organización, recompensar, desarrollar, retener y auditar a los trabajadores, previa coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Es indispensable implementar estrategias que fomenten un ambiente laboral positivo, incentiven el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y promuevan un sentido de pertenencia e identificación con la misión y visión de la municipalidad.

Segundo: Se sugiere al responsable de la Subgerencia de Recursos Humanos evaluar de manera continua los instrumentos de gestión del personal y tener en cuenta la propuesta brindada en la toma de decisiones, integrando adecuadamente a los trabajadores en la municipalidad, organizando de manera más efectiva los cargos y funciones, incentivando los logros alcanzados, brindando capacitaciones eficientes, ofreciendo un espacio laboral propicio y estableciendo un sistema de almacenamiento de datos de las distintas actividades desarrolladas con el objetivo de dar el seguimiento respectivo, así alcanzar objetivos los institucionales. Al fortalecer la gestión del talento humano, la municipalidad podrá fortalecer el compromiso de su personal, lo que a su vez contribuirá a alcanzar una mayor eficiencia y satisfacción tanto para los trabajadores como para la municipalidad, para ello deberá coordinarse previamente con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

Tercero: Al responsable de la Subgerencia de Recursos Humanos, quienes están a cargo del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, que a través de la propuesta establezca un ambiente laboral que promueva la participación activa, el reconocimiento y la valoración del trabajo realizado por los servidores públicos, de manera que, se brindará oportunidades para el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, así como facilitar espacios de retroalimentación y comunicación efectiva en la municipalidad, realizando coordinaciones previas con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

REFERENCIAS

Álvarez, A. (1998). Proceso y procedimiento. *Apuntes de Derecho Procesal Laboral*, 1–15. https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/6871/Procesal4.pdf

Arévalo, D., & Padilla, C. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica-Marzo*, *37*(2), 68-76. https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469

Arias, S. L., & López, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, *11*(2), 31–43. https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646

Atoche, W. Y. (2022). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Lima, 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32618

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*, 80. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526155/Guía Sistema Administrativo Gestión RR HH Sector Público.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Resultados del diagnóstico de conocimientos con respecto al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*. https://www.servir.gob.pe/boletin-gestionarh/conoce-los-resultados-del-diagnostico-de-gestion-de-rr-hh/

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2441712/Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH.pdf?v=1637096028

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2022). *Directiva N° 001-2022-SERVIR-GDSRH, Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4211354/Directiva%3A Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público..pdf?v=1677794745

Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio.

Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época, *1*(1), 201–226. https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12

Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2000). Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de La Empresa*, *9*(1), 139–149. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=497997

Cabezas, C. B. (2022). *Gestión del talento humano y rendimiento laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio Institucional. http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/5005

Calizaya, J. M., Morales, B., Pinto, H. L., & Bellido, R. S. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la Ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad Ciencia y Tecnología*, *24*(106), 13–19. https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390

Campos, G., & Lule, N. E. (2012). *La observación, un método para el estudio de la realidad*. *VII*(13), 45–60. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972

Canaza, H., Flores, Y., & Verónica, T. (2021). Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la municipalidad de Usicayos. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, *1*(3), 7–17. https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.03.001

Chenet, M. E. (2015). *Manual de gestión de personal en el sector público*. http://blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2020/06/14-MANUAL-DE-GESTIÓN-DE-PERSONAL-EN-EL-SECTOR-PÚBLICO.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (McGraw-Hil). Elsevier. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento humano 3ra ed.pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9° Ed.). Elsevier. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Cieza, E., & Jara, L. E. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional. http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1933

Congreso de la República del Perú. (2002). Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. *Diario Oficial El Peruano*, 4. http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305

257B890053B271/$FILE/02A08.pdf

Congreso de la República del Perú. (2003). Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. *Diario Oficial El Peruano*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/255705/Ley Nº 27972 .pdf.pdf

Congreso de la República del Perú. (2005). Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público. *Diario Oficial El Peruano*. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley Nº28175_LALEY.pdf

Congreso de la República del Perú. (2013). Ley 30057, Ley del Servicio Civil. *Diario Oficial El Peruano*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, *60*. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006

Cuenca, R. X., & López, H. A. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, *37*, 43–56. https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4

Diaz, G. A., & Quintana, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, *22*, 29–48. http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

Frías, M. S. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*. [Tesis de Posgrado, Universidad Veracruzana].Repositorio Institucional. https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/46941/FriasHerreraMayra.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Instituto Peruano de Economía. (2023). Municipios podrían invertir 50% más con mejora de productividad. *El Comercio*. https://www.ipe.org.pe/portal/municipios-podrian-invertir-50-mas-con-mejora-de-productividad/

Jaimes, M. (2023). *Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y su relación en el compromiso laboral de los servidores públicos* (pp. 1–118). [Tesis de Maestría, Universidad Santo Tomas].Repositorio Institucional. https://repository.usta.edu.co/handle/11634/52907

López, E. L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, *26*(95), 656–668. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14

Maquera, Y., Pinto, G. A., Meneses, L. M., & Quispe, M. A. (2023). Engagement Laboral y Bienestar Subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *4*(2), 1443–1463. https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.696

Martínez, J. J. (2022). Reforma del servicio civil: recuento de lo que ha ocurrido, la situación que estamos y posibles caminos a seguir en el corto plazo. *Revista En Gobierno y Gestión Pública*, *9*(2), 73–82. https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n2.06

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo*. https://books.google.com.cu/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (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

Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). *Directiva N° 0005-2021-EF/53.01, Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del Sector Público*. https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-rp/sobre-el-airhsp/26089-directiva-n-0005-2021-ef-53-01/file

Municipalidad Provincial de San Román. (2017). *Reglamento de Organización y Funciones*. https://www.gob.pe/institucion/munisanroman/informes-publicaciones/3312303-reglamento-de-organizacion-y-funciones-rof-de-la-mpsr-j

Murray, P. (2002). Gestión, información, conocimiento. *Biblios: Revista de Bibliotecología y Ciencias de La Información*, *14*. http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=293007&info=resumen&idioma=SPA

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación* (4° Ed.). Ediciones de la U. http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf

Organización de los Estados Americanos. (2021). *Talento global 2021*. http://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021_s.pdf

Panduro, S. P., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(2), 3965–4000. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141

Pari, A. W. (2023). *Gestión del talento y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas -2022* (p. 131). [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Juliaca]. Repositorio Institucional. http://repositorio.unaj.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/285

Peralta, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). *El compromiso laboral: Discursos en la organización*. 81–109. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, *59*(5), 603–609. https://doi.org/10.1037/h0037335

Presidencia de la República del Perú. (1984). Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público. *Diario Oficial El Peruano*. https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_LEGISLATIVO_276.pdf

Presidencia de la República del Perú. (1990). Reglamento de la carrera administrativa. *Diario Oficial El Peruano*. https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_005-90-PCM.pdf

Presidencia de la República del Perú. (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. *Diario Oficial El Peruano*. https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35

Presidencia de la República del Perú. (2008). Decreto Legislativo 1057. Decreto legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. *Diario Oficial El Peruano*. https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf

Presidencia de la República del Perú. (2015). Decreto Legislativo 295. Código Civil. *Diario Oficial El Peruano*. https://spijlibre.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Codigo-Civil.pdf

Presidencia del Consejo de Ministros. (2022). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. *Decreto Supremo N°103-2022-PCM*, 1–201. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3531092/POLÍTICA NACIONAL DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA AL

2030%281%29.pdf.pdf?v=1661208943

Rivera, K. H. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada San Carlos].Repositorio Institucional. http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/913/Klarizza_Heelen_RIVERA_DELGADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, O., Yangali, J. S., Rodríguez, J. L., & Ipanaqué, M. A. (2023). *Manual de procesamiento estadístico para la investigación con SPSS* (1° Ed.). Fondo Editorial de la Universidad Privada Norbert Wiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8292

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8° Ed.). Pearson Prentice Hall. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf (ed.); 13° Ed.). Prentice Hall Inc.

Roman, F. M. (2022). *La gestión del talento humano y su relación con la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro - 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Marcos].Repositorio Institucional. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18216/Roman_vf.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rosas, I. F. (2022). *La gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020*. [Tesis de Maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]. Repositorio Institucional. https://repositorio.caen.edu.pe/handle/20.500.13097/217

Sanabria, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público* (Issue November 2015). https://repositorio.uniandes.edu.co/entities/publication/976fa64a-e954-4cae-9d34-ca172e6b9ace

Secretaría de Gestión Pública. (2020). *Lineamientos N° 02-2020-SGP Que establecen orientaciones sobre el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y el Manual de Operaciones - MOP*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1316514/Lineamientos 02-2020-SGP ROF-MOP - RSGP N° 005-2020.pdf?v=1600878191

Solis-Luis, F., Victoria-Quinto, D., Balvin, L., Berrocal, C., Gómez-Palomino, J., & Sardón-Meneses, E. (2022). Influencia del talento humano de los funcionarios en la gestión municipal de la provincia de Huancayo, Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, *3*(1), 22–29. https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.002

Tarazona, E. E. (2021). *Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4680?show=full

Tomalá, H. G. (2022). *Gestión del talento humano del GADM del cantón la Libertad*. [Tesis de Maestría, Universidad Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/8217

Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf

Yucra, I. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022*. *1*. http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/460/Ivan_YUCRA_MAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Marco normativo

Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972

Esta ley orgánica establece disposiciones referentes a la creación, origen, naturaleza, autonomía, organización, finalidad, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de las municipalidades, también aborda la interacción entre ellas y organizaciones del estado y las privadas, así como también los mecanismos de participación ciudadana y los regímenes especiales de las municipalidades (Congreso de la República del Perú, 2003, Ley 27972, Artículo 1).

Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175

La presente Ley tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos para obtener altos niveles de eficiencia y así mejorar la atención a la ciudadanía (Congreso de la República del Perú, 2004, Ley 28175, Artículo I).

Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado – Ley N° 27658

Tiene como finalidad la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de tal manera se brinde una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos (Congreso de la República del Perú, 2002, Ley 27658, Artículo 4).

Anexo 2. Matriz de consistencia

<table>
<tr><td colspan="9">Título: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román</td></tr>
<tr><th>Preguntas</th><th>Objetivos</th><th>Hipótesis</th><th>Variables</th><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Metodología</th><th>Técnica e instrumentos</th><th>Población y muestra</th></tr>
<tr>
<td rowspan="8">Pregunta general:
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román?

Preguntas específicas:
¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román?

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román?</td>
<td rowspan="8">Objetivo general:
Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.

Objetivos específicos:
Identificar el nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.
Analizar el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.</td>
<td rowspan="8">Hipótesis general:
La gestión del talento humano tiene relación positiva con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.

Hipótesis específicas:
El nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román es regular.
El nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román es regular.</td>
<td rowspan="5">V1
Gestión de talento humano</td>
<td>DV1
Integrar</td>
<td>- Reclutamiento
- Selección</td>
<td rowspan="8">Enfoque:
Cuantitativo

Alcance:
Descriptivo-Correlacional

Diseño:
No experimental</td>
<td rowspan="8">Técnica de Recolección
- Encuesta
- Observación

Instrumentos
- Dos cuestionarios
- Ficha de observación

C1:
Gestión del talento humano
C2:
Compromiso organizacional</td>
<td rowspan="8">Población:
De 121 servidores públicos de las Gerencias y Subgerencias de la Municipalidad Provincial de San Román.

Muestra:
Como muestra un total de 92 servidores públicos de las Gerencias y Subgerencias de la Municipalidad Provincial de San Román.</td>
</tr>
<tr><td>Organizar</td><td>- Diseño del puesto
- Evaluación del desempeño</td></tr>
<tr><td>Recompensar</td><td>- Remuneración
- Prestaciones sociales y servicios
- Incentivos</td></tr>
<tr><td>Desarrollar</td><td>- Capacitación
- Desarrollo de personas y organización</td></tr>
<tr><td>Retener</td><td>- Higiene y seguridad
- Bienestar laboral
- Vínculos de trabajadores</td></tr>
<tr><td>Auditar</td><td>- Base de datos
- Herramientas de información administrativa</td></tr>
<tr><td rowspan="3">V2
Compromiso organizacional</td><td>DV2
Compromiso afectivo</td><td>- Identificación con la organización
- Involucramiento con la organización</td></tr>
<tr><td>Compromiso de continuidad</td><td>- Percepción de alternativas
- Inversiones en la entidad</td></tr>
<tr><td>Compromiso normativo</td><td>- Lealtad con la organización
- Sentido de obligación con la organización</td></tr>
</table>

Nota. Elaboración propia, en base a las teorías de Chiavenato (2009) y Meyer y Allen (1997) se definieron los indicadores y dimensiones para cada variable.

Anexo 3. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala y Valores	Nivel y Rango
Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es un conjunto de procedimientos necesarios para la administración de trabajadores, que se da de acuerdo a la estructura organizacional de la entidad, los procedimientos internos y el estilo de administración que utiliza para el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño del personal administrativo.	La variable estuvo medida en base a un cuestionario adaptado por el investigador, en base al autor Roman (2022), considerando seis procedimientos de integración, organización, recompensa, desarrollo, retener y auditar.	Integrar	- Reclutamiento - Selección	1,2,3,4	- Cuestionario - Ficha de observación	Cuestionario: Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas Veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) Ficha de observación: Si (3) A veces (2) No (1)	Adecuado [96-130] Regular [61-95] Inadecuado [26-60]
			Organizar	- Diseño del puesto - Evaluación del desempeño	5,6,7,8			
			Recompensar	- Remuneración - Prestaciones sociales y servicios - Incentivos	9,10,11, 12,13			
			Desarrollar	- Capacitación - Desarrollo de las personas y organización	14,15,16, 17,18			
			Retener	- Higiene y seguridad - Bienestar laboral - Vínculos de trabajadores	19,20,21, 22			
			Auditar	- Base de datos - Herramientas de información administrativa	23,24,25, 26			
Compromiso organizacional	Según Meyer y Allen (1997) el compromiso organizacional es considerado como un estado psicológico que vincula a los trabajadores con las organizaciones. Mientras que para Robbins y Coulter (2005) es el grado en el que un empleado se identifica con su organización y con sus objetivos.	La variable estuvo medida en base a un cuestionario adaptado por el investigador, en base al autor Meyer y Allen (1997), considerando el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.	Afectivo	- Identificación con la organización - Involucramiento con la organización	1,2,3,4,5, 6,7	- Cuestionario	Cuestionario: Totalmente de Acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Alto [77-105] Regular [49-76] Bajo [21-48]
			De continuidad	- Percepción de alternativas - Inversiones en la entidad	8,9,10,11, 12,13,14, 15			
			Normativo	- Lealtad con la organización - Sentido de obligación con la organización	16,17,18, 19,20,21			

Nota. Las fuentes utilizadas para definir las variables son Chiavenato (2009) para la gestión del talento humano y Meyer y Allen (1997) para el compromiso organizacional.

Anexo 4. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado trabajador(a) de la Municipalidad Provincial de San Román (MPSR), el presente cuestionario tiene la finalidad de recopilar información respecto a la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos. Por ende, solicito el llenado de la presente encuesta con la mayor sinceridad, lo cual será para fines académicos y de investigación.

DATOS

Área: ……. Género: (F) (M)

Edad:
22 a 35 ( )
36 a 46 ( )
47 a más ( )

Régimen laboral:
- D.Leg. 276 ( )
- D.Leg 728 ( )
- D.Leg 1057 CAS ( )
- Locación de servicios ( )
- Apoyo ( )

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las preguntas y responda con un aspa (x) las afirmaciones según su criterio, recuerda que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera usted que las convocatorias laborales de la Municipalidad Provincial de San Román son publicadas en diferentes medios de comunicación.					
2	Considera usted que las convocatorias establecen con claridad el perfil del personal requerido.					
3	Considera usted que los procedimientos de selección en la Municipalidad Provincial de San Román son cumplidos de manera justa.					
4	Considera usted que el tiempo que se emplea para la selección del personal en la Municipalidad Provincial de San Román es adecuado.					
5	Considera usted que las funciones de su puesto están claramente definidas.					
6	Considera usted que la designación de funciones se realiza en base al perfil laboral.					

7	Considera usted que en la Municipalidad Provincial de San Román se le asigna funciones de acuerdo a sus conocimientos.					
8	Considera usted que en la Municipalidad Provincial de San Román se le asigna funciones de acuerdo a sus habilidades.					
9	Considera usted que la remuneración que percibe está de acuerdo a sus logros alcanzados en la Municipalidad Provincial de San Román.					
10	Considera usted que su desempeño es reconocido en la Municipalidad Provincial de San Román.					
11	Considera usted que en la Municipalidad Provincial de San Román le brindan oportunidades de prestaciones y servicios sociales.					
12	Considera usted que existe igualdad de trato hacia los trabajadores por parte de la gestión municipal.					
13	Considera usted que la Municipalidad Provincial de San Román le brinda incentivos por sus logros.					
14	Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador de acuerdo al puesto.					
15	Considera usted que se brindan cursos de actualización para el mejor desarrollo de sus labores.					
16	Considera usted que las funciones que se le designa contribuyen a su desarrollo profesional.					
17	Considera usted que se fomenta el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de San Román.					
18	Considera usted que se realizan procesos de mejora continua en la Municipalidad Provincial de San Román.					
19	Considera usted que la Municipalidad Provincial de San Román le brinda implementos de seguridad para realizar sus funciones laborales.					
20	Dispongo con los implementos necesarios para desempeñarme laboralmente en la Municipalidad Provincial de San Román.					
21	Considera usted que dispone de equipos en óptimas condiciones para realizar sus funciones.					
22	Considera que la municipalidad fomenta las relaciones cooperativas entre trabajadores, de tal manera alcancen los objetivos organizacionales.					
23	Considera usted que existe un control de las actividades administrativas para un mejor desempeño laboral de los trabajadores.					
24	Considera usted que el monitoreo en actividades administrativas se realiza con el propósito de alcanzar resultados óptimos.					
25	Considera usted que existen evaluaciones permanentes sobre sus funciones laborales.					
26	Considera usted que la evaluación permite tomar decisiones en beneficio de los procedimientos administrativos de la Municipalidad Provincial de San Román.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

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

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Me gustaría continuar el resto de mi vida en esta municipalidad.					
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta municipalidad, es también mi problema.					
3	Trabajar en esta municipalidad significa mucho para mí.					
4	En esta municipalidad me siento como en familia.					
5	Estoy orgulloso de trabajar en esta municipalidad.					
6	No me siento emocionalmente vinculado a esta municipalidad.					
7	Me siento parte integrante de esta municipalidad.					
8	Si continúo en esta municipalidad es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
9	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
10	Una de las desventajas de dejar esta municipalidad es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
11	Si ahora decidiera dejar esta municipalidad muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
12	En este momento, dejar esta municipalidad supondría un gran costo para mí.					
13	Creo que si dejara esta municipalidad no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
14	Ahora mismo, trabajo en esta municipalidad más porque lo necesito qué porque yo quiera.					
15	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					
16	Creo que no estaría bien dejar esta municipalidad, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
17	Creo que debo mucho a esta municipalidad.					
18	Esta municipalidad se merece mi lealtad.					
19	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta municipalidad.					
20	Me sentiría culpable si ahora dejara esta municipalidad.					
21	Creo que no podría dejar esta municipalidad porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					

FICHA DE OBSERVACIÓN

Área a observar: Oficina de Recursos Humanos

N°	Ítems	Escala			Observaciones	Medios de verificación
		No	A veces	Si		
Procedimiento de integrar						
1	Las convocatorias laborales son publicadas en diferentes medios que promuevan la transparencia en la difusión de oportunidades laborales.			x		- Bases del procedimiento de convocatoria laboral ofrecida por la municipalidad.
2	Las convocatorias establecen con claridad el perfil del personal.		x			- Perfiles de Puestos
Procedimiento de organizar						
3	Las funciones de los puestos están claramente definidas.			x	Para organizar los puestos es necesario actualizar el MOF y reemplazarlo por el documento de gestión correspondiente.	- Reglamento de Organización y Funciones (ROF). - Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP). - Manual de Organización y Funciones (MOF).
4	La asignación de funciones se realiza de acuerdo a los conocimientos.			x		
Procedimiento de recompensar						
5	La remuneración que perciben los trabajadores es adecuada.		x			- Bases del procedimiento de convocatoria laboral ofrecida por la municipalidad. - Plan de Incentivos o Compensaciones.
6	Se brindan oportunidades de prestaciones y servicios sociales.		x			
7	La Municipalidad brinda incentivos a los trabajadores por sus logros.		x			
Procedimiento de desarrollar						
8	Se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador de acuerdo al puesto.		x			- Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).
9	Se fomenta el trabajo en equipo en la Municipalidad.		x			
Procedimiento de retener						
10	Se brinda implementos de seguridad para realizar las funciones laborales.		x			- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
11	Se dispone de equipos en óptimas condiciones para realizar funciones.		x			
12	Se fomenta relaciones cooperativas entre trabajadores.		x			
Procedimiento de auditar						
13	Existen evaluaciones permanentes sobre las funciones laborales.		x			- Plan de Gestión de Rendimiento.
14	Existe un sistema de almacenamiento de datos debidamente codificados que permitan el control y monitoreo de los recursos humanos y actividades administrativas para un mejor desempeño de los trabajadores.		x			

Anexo 5. Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

I. REFERENCIAS

- EXPERTO: Ingrid R. Rodrigues Ch. Huamaca
- PROFESIÓN: Dra. Administración Pública
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctora

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1=Muy malo	2=Malo	3=Regular	4=Bueno	5=Muy bueno
	Proceso para integrar					
1	Considera usted que las convocatorias laborales de la Municipalidad Provincial de San Román son publicadas en diferentes medios de comunicación.	1	2	3	4	5
2	Considera usted que las convocatorias establecen con claridad el perfil del personal requerido.	1	2	3	4	5
3	Considera usted que los procesos de selección en la Municipalidad Provincial de San Román son cumplidos de manera justa.	1	2	3	4	5
4	Considera usted que el tiempo que se emplea para la selección del personal en la Municipalidad Provincial de San Román es adecuado.	1	2	3	4	5
	Proceso para organizar					
5	Considera usted que las funciones de su puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
6	Considera usted que la designación de funciones se realiza en base al perfil laboral.	1	2	3	4	5
7	Considera usted que en la Municipalidad Provincial de San Román se le asigna funciones de acuerdo a sus conocimientos.	1	2	3	4	5
8	Considera usted que en la Municipalidad Provincial de San Román se le asigna funciones de acuerdo a sus habilidades.	1	2	3	4	5
	Proceso para recompensar					
9	Considera usted que la remuneración que percibe está de acuerdo a sus logros alcanzados en la Municipalidad Provincial de San Román.	1	2	3	4	5
10	Considera usted que su desempeño es reconocido en la Municipalidad Provincial de San Román.	1	2	3	4	5

11	Considera usted que en la Municipalidad Provincial de San Román le brindan oportunidades de prestaciones y servicios sociales.	1	2	3	4	5
12	Considera usted que existe igualdad de trato hacia los trabajadores por parte de la gestión municipal.	1	2	3	4	5
13	Considera usted que la Municipalidad Provincial de San Román le brindan incentivos por sus logros.	1	2	3	4	5
	Proceso para desarrollar					
14	Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador de acuerdo al puesto.	1	2	3	4	5
15	Considera usted que se brindan cursos de actualización para el mejor desarrollo de sus laborales.	1	2	3	4	5
16	Considera usted que las funciones que se le designa contribuyen a su desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
17	Considera usted que se fomenta el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de San Román.	1	2	3	4	5
18	Considera usted que se realizan procesos de mejora continua en la Municipalidad Provincial de San Román.	1	2	3	4	5
	Proceso para retener					
19	Considera usted que la Municipalidad Provincial de San Román le brinda implementos de seguridad para realizar sus funciones laborales.	1	2	3	4	5
20	Dispongo con los implementos necesarios para desempeñarme laboralmente en la Municipalidad Provincial de San Román.	1	2	3	4	5
21	Considera usted que dispone de equipos en óptimas condiciones para realizar sus funciones.	1	2	3	4	5
22	Considera que la municipalidad fomenta las relaciones cooperativas entre trabajadores, de tal manera alcancen los objetivos organizacionales.	1	2	3	4	5
	Proceso para auditar					
23	Considera usted que existe un control de las actividades administrativas para un mejor desempeño laboral de los trabajadores.	1	2	3	4	5
24	Considera usted que el monitoreo en actividades administrativas se realiza con el propósito de alcanzar resultados óptimos.	1	2	3	4	5
25	Considera usted que existe evaluaciones permanentes sobre sus funciones laborales.	1	2	3	4	5
26	Considera usted que la evaluación permite tomar decisiones en beneficio de los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de San Román.	1	2	3	4	5
	Subtotal	—	—	9	44	60
	Total	113				

Coeficiente de valorización porcentual, C = (Total/) *100 =

$$C = \frac{113}{130} \times 100 = 87\ \%$$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Reformular pregunta 20 y realizar un pretest para validar con el método Crombach.

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75%) [x]

b. Desaprobado (C < 75%) [ ]

Lugar y fecha: Juliaca 25 de mayo 2023

Sello y firma del experto
DNI N°: 29738863
N° celular: 930459887

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

I. REFERENCIAS

- EXPERTO: Ingrid Rossana Rodriguez Makuranca
- PROFESIÓN: Lic. Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctora

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1=Muy malo	2=Malo	3=Regular	4=Bueno	5=Muy bueno
	Compromiso afectivo					
1	Me gustaría continuar el resto de mi vida en esta municipalidad.	1	2	3	4	5
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta municipalidad, es también mi problema.	1	2	3	4	5
3	Trabajar en esta municipalidad significa mucho para mí.	1	2	3	4	5
4	En esta municipalidad me siento como en familia.	1	2	3	4	5
5	Estoy orgulloso de trabajar en esta municipalidad.	1	2	3	4	5
6	No me siento emocionalmente vinculado a esta municipalidad.	1	2	3	4	5
7	Me siento parte integrante de esta municipalidad.	1	2	3	4	5
	Compromiso de continuidad					
8	Si continúo en esta municipalidad es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	1	2	3	4	5
9	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	1	2	3	4	5
10	Una de las desventajas de dejar esta municipalidad es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	1	2	3	4	5
11	Si ahora decidiera dejar esta municipalidad muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	1	2	3	4	5
12	En este momento, dejar esta municipalidad supondría un gran costo para mí.	1	2	3	4	5
13	Creo que si dejara esta municipalidad no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	1	2	3	4	5

14	Ahora mismo, trabajo en esta municipalidad más porque lo necesito que porque yo quiera.	1	2	3	4	5
15	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	1	2	3	4	5
	Compromiso normativo					
16	Creo que no estaría bien dejar esta municipalidad, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.	1	2	3	4	5
17	Creo que debo mucho a esta municipalidad.	1	2	3	4	5
18	Esta municipalidad se merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
19	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta municipalidad.	1	2	3	4	5
20	Me sentiría culpable si ahora dejara esta municipalidad.	1	2	3	4	5
21	Creo que no podría dejar esta municipalidad porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	1	2	3	4	5
	Subtotal	—	—	—	40	55
	Total	95				

Coeficiente de valorización porcentual, C = (Total/) *100 =

$$C = \frac{95}{105} \times 100 = 90\ \%$$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Realizó una validación con el metodo de Cronbach generan gratis.

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75%) [X]

b. Desaprobado (C < 75%) [ ]

Lugar y fecha: Juliaca 25 de mayo 2023

Sello y firma del experto

DNI N°: 29738863

N° celular: 930459887

Anexo 6. Solicitud para ejecución de instrumentos

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

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN - JULIACA
TRAMITE DOCUMENTARIO
19 JUN 2023
RECIBIDO FECHA
HORA: 13:19 FIRMA:

LIC. OSCAR WYLLAMS CÁCERES RODRÍGUEZ

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

Yo, Fanny Quinto Machaca, identificada con DNI N° 75701992, con domicilio en la Av. Bernardino Fernández S. Mz I - Lt. 5, del distrito de San Miguel, estudiante del X ciclo de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca, ante usted me presento y expongo:

Que, con la finalidad de continuar con el proceso de proyecto de tesis que mi persona está realizando titulado: "Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román", me dirijo a usted en la oportunidad de solicitar la autorización para la aplicación de los instrumentos de recojo de información del personal administrativo de las gerencias y subgerencias de la municipalidad que usted preside. Para lo cual adjunto lo siguiente:

- Copia de DNI.
- Ficha de matrícula del semestre académico actual.
- Banco de aprobación de proyecto de tesis.
- Instrumento de investigación.

Por lo expuesto:

Ruego a usted señor alcalde tenga a bien acceder a mi solicitud por ser justa y legal.

Juliaca, 19 de junio del 2023.

Atentamente,

Fanny Quinto Machaca
DNI N° 75701992
CEL: 937190479
Correo: f.quintom@unaj.edu.pe

Anexo 7. Autorización para ejecución de instrumentos

JULIACA

SAN ROMAN 100 JULIACA 1926 - 2026

"Capital de la Integración Andina"

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Juliaca, 28 de junio de 2023

CARTA N°685-2023-MPSR-J/SG-RRHH

SEÑOR(a):
FANNY QUINTO MACHACA
AV. BERNARDINO FERNANDEZ MZ. L - LT 5.
937190479
PRESENTE. -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZACIÓN DE ENCUESTAS
REF : EXP RUT: 021881-2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo y en merito a lo requerido por Fanny Quinto Machaca, estudiante del X ciclo de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca.

Al respecto, teniendo en consideración que la encuesta a realizarse es requerida para la ejecución del proyecto de tesis titulada "Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román" y por tratarse de una investigación desarrollada a los trabajadores de nuestra institución se le solicita que, al término de la elaboración de su trabajo académico remita a nuestra oficina una copia del mismo.

En esa línea, respecto a lo solicitado por la estudiante Fanny Quinto Machaca **la Sub Gerencia de Recursos Humanos autoriza la ejecución del cuestionario con fines de investigación científica** la que deberá desarrollarse previa coordinación con las áreas correspondientes siempre y cuando no interrumpa el normal desarrollo de las funciones de los funcionarios y servidores municipales.

Sin perjuicio de ello, se solicita a los Gerentes, Sub Gerentes y Jefes de Unidades brindar las facilidades para la realización de la encuesta solicitada por el estudiante teniendo en consideración lo mencionado en el párrafo precedente.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para manifestar los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

Abg. Ruddy Neylor Zuñiga Calla
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN – JULIACA

C.C. ARCHIVO
LDZC

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

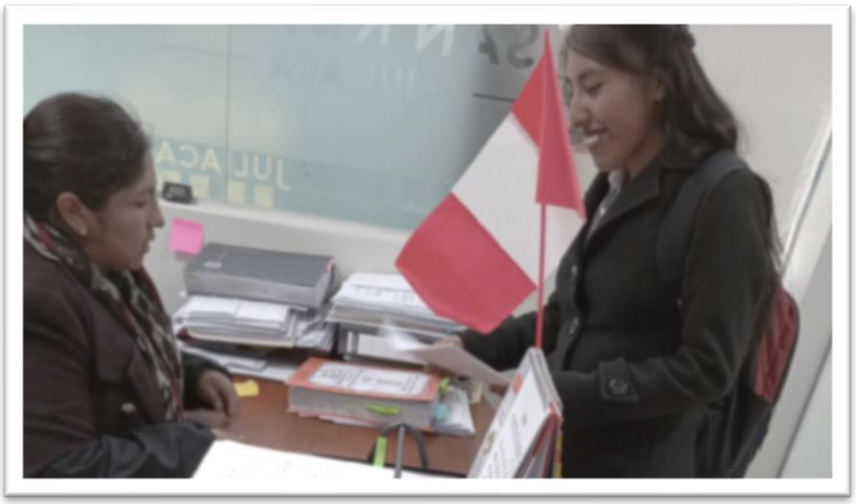
Jr. Tacna N° 331 Centro Cívico - Plaza de Armas
Central Telefónica (051) 321070
www.gob.pe/municsanroman.com
mdsanroman@hotmail.com

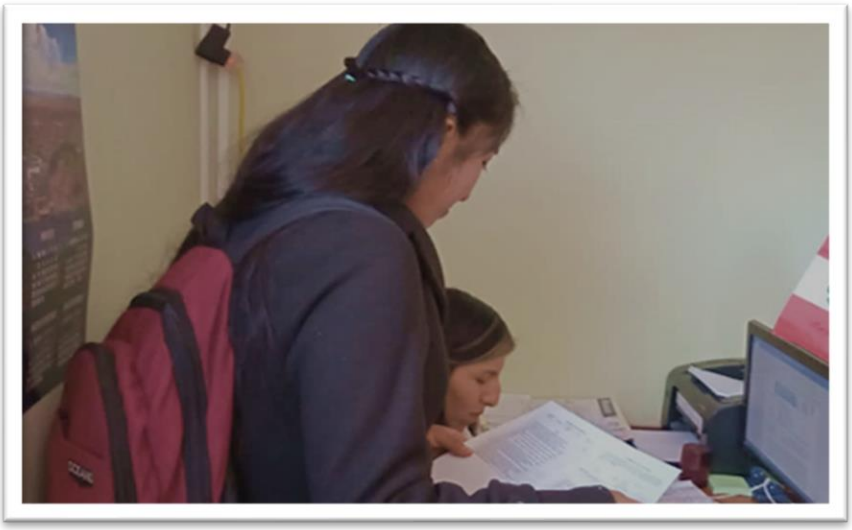
Anexo 8. Base de datos

| | | | | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | |

Anexo 9. Fotografías de la aplicación de encuestas





Anexo 10. Plan de propuesta

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA

PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - 2025

Presentado por: Fanny Quinto Machaca

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN 118
II. ASPECTOS GENERALES 119
III. DIAGNÓSTICO 120
IV. BASE NORMATIVA 121
V. ALCANCE 121
VII. JUSTIFICACIÓN 122
VIII. COMPONENTES 122
IX. FINANCIAMIENTO 124
X. CRONOGRAMA 125
XI. PRESUPUESTO 126

I. INTRODUCCIÓN

El talento humano representa uno de los activos más significativos para las entidades. En la actualidad, contar con el talento humano calificado se convierte fundamental para las entidades públicas, dado que, es por medio de ellos que se precisa el rumbo del país; el Estado, como principal ente regulador de las relaciones y actividades entre los ciudadanos, debe garantizar la presencia de los mejores profesionales en todas las áreas del conocimiento, creando así las condiciones necesarias para avanzar hacia una economía altamente competitiva y un desarrollo equitativo (Sanabria, 2015).

La gestión del talento humano abarca una serie de procedimientos dirigidos a la administración de los trabajadores en base a la estructura organizacional de la entidad, estos procedimientos incluyen el reclutamiento, la selección, la formación y la evaluación del desempeño del personal administrativo (Chiavenato, 2009). Por otro lado, el compromiso laboral, se refiere al vínculo de una persona con una organización, condicionando su comportamiento para disminuir la probabilidad de abandono y está orientado al logro de objetivos de una organización (Ávila & Pascual, 2020).

El presente Plan de gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores públicos, del periodo 2025 de la Municipalidad Provincial de San Román, ha sido elaborado de acuerdo a los resultados de la investigación realizada.

Teniendo en cuenta el análisis realizado en la Municipalidad Provincial de San Román, específicamente de los servidores públicos y los procedimientos que realiza la Subgerencia de Recursos Humanos, se evidencia la necesidad de mejorar los procedimientos de la gestión del talento humano en dicha Subgerencia. Estas mejoras son necesarias para que los servidores públicos se sientan más comprometidos con las funciones que realizan y con el fin de brindar servicios de manera eficiente y eficaz a la ciudadanía en general.

II. ASPECTOS GENERALES

2.1 Marco estratégico institucional

2.1.1 Misión

“Brindar servicios con eficiencia, eficacia, transparencia y tecnología beneficiando al ciudadano, de esta manera lograr un desarrollo integral y sostenible de la ciudad de Juliaca, a través de una gestión participativa y renovadora”.

2.1.2 Visión

“Ser una municipalidad modelo que impulsa el desarrollo integral de la comunidad, con una gestión eficiente, transparente y con una activa participación ciudadana, posicionando a Juliaca como una ciudad saludable, segura, ordenada e inclusiva donde se fomente la cultura”.

2.2 Estructura organizacional

La Municipalidad Provincial de San Román cuenta con 14 gerencias conforme se detalla en la estructura organizacional:

Gerencias

Gerencia Municipal
Gerencia de Asesoría Jurídica
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
Gerencia de Secretaría General
Gerencia de Administración General
Gerencia de Administración Tributaria
Gerencia de Infraestructura
Gerencia de Desarrollo Urbano
Gerencia de Desarrollo Social
Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente
Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico
Gerencia de Prevención, Seguridad y Ordenamiento
Gerencia de Fiscalización y Control
Gerencia de Transporte y Seguridad Vial

III. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se fundamenta en los resultados de la investigación titulada "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román".

3.1 Principales resultados

Entre los principales hallazgos de la investigación realizada, se enfatiza lo siguiente:

Primera: Se determinó que existe una relación positiva media entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.525, esto indica que una adecuada gestión del talento humano está asociada a un alto nivel de compromiso organizacional. Es decir que, al implementar un procedimiento efectivo de integración de personal, una adecuada organización de puestos, ofrecer recompensas, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, retener y auditar a los trabajadores hace que los servidores públicos se identifiquen e involucren con la municipalidad y mantengan la lealtad hacia ella. A su vez, contribuye a brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

Segunda: Respecto al nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, se identificó que el 51.1% de los servidores públicos califican la gestión del talento humano como regular, lo cual indica la necesidad de mejorar los procedimientos relacionados con la gestión del talento humano, como es el reclutamiento y selección de personal, la organización de los cargos y funciones, la implementación de incentivos, capacitaciones y estrategias de desarrollo profesional, así como tener en cuenta el entorno de trabajo. Mejorar estos aspectos es esencial para alcanzar los objetivos institucionales.

Tercera: En cuanto al nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román, se analizó que un 78.3% de ellos mantiene un nivel de compromiso regular, lo que sugiere que su nivel de involucramiento y dedicación en el trabajo es promedio, indicando que no se sienten completamente comprometidos con sus responsabilidades laborales. Esta situación se debe a la falta de estrategias establecidas para fortalecer la relación entre la entidad y los servidores públicos, así como la ausencia de promoción y aceptación de metas. En consecuencia, esto impide que el trabajador se identifique plenamente con la municipalidad.

IV. BASE NORMATIVA

Dentro del marco legal aplicable y que está alineado al Plan de gestión del talento humano y compromiso organizacional de servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - 2025, se identifica:

- Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972
- Ley Marco del Empleo Público - Ley N° 28175
- Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado – Ley N° 27658
- Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057
- Decreto Legislativo N° 728
- Decreto Legislativo N° 1057
- Decreto Legislativo N° 276
- Decreto Legislativo N° 295

V. ALCANCE

El Plan de gestión del talento humano y compromiso organizacional de servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - 2025, tiene alcance para los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral; Decreto Legislativo N° 1057 CAS; Decreto legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, así como los que se encuentran bajo la modalidad de locación de servicios y de apoyo.

VI. OBJETIVOS

6.1 Objetivo general

Fortalecer la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

6.2 Objetivos específicos

- Mejorar la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.
- Mejorar el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

VII. JUSTIFICACIÓN

El plan de gestión del talento humano y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - 2025, está orientado a servir como una herramienta que permite proponer estrategias que serán útiles para el área de recursos humanos de la municipalidad, de manera que se logrará mejorar los procedimientos de la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los servidores públicos.

VIII. COMPONENTES

PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - 2025

El presente plan tiene como objetivo mejorar los procedimientos de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Román, con el fin de fomentar un mayor compromiso en los servidores públicos. Las actividades propuestas estarán a cargo de la Subgerencia de Recursos Humanos.

8.1 ESTRATEGIA 1. Fortalecimiento del procedimiento de integración de personal

Objetivo: Atraer y seleccionar candidatos con las competencias necesarias para cubrir las vacantes disponibles, asegurando la calidad y la transparencia.

Reclutamiento del personal

- **Actividad 1.** Identificar competencias internas y evaluar a los empleados actuales para posibles promociones a puestos más complejos o motivadores.
- **Actividad 2.** Publicar convocatorias de empleo en medios establecidos por SERVIR que permitan la accesibilidad y transparencia.

Selección del personal

- **Actividad 3.** Realizar entrevistas estructuradas para evaluar la idoneidad de los candidatos para el puesto.
- **Actividad 4.** Aplicar pruebas de habilidades y competencias relevantes para el puesto.

8.2 ESTRATEGIA 2. Fortalecimiento del procedimiento de organizar al personal

Objetivo: Establecer una estructura organizativa clara y mejorar el rendimiento de los servidores públicos mediante una organización efectiva de los puestos y una evaluación continua del desempeño.

Organización de puestos

- **Actividad 5.** Organizar los puestos de trabajo conforme a los lineamientos de SERVIR y otros requisitos normativos pertinentes.
- **Actividad 6.** Actualizar documentos de gestión de recursos humanos para mantener una organización eficiente.

Evaluación del desempeño

- **Actividad 7.** Realizar evaluaciones basadas en actividades desempeñadas y metas alcanzadas.

8.3 ESTRATEGIA 3. Fortalecimiento del procedimiento de recompensar al personal

Objetivo: Garantizar que las recompensas y beneficios se administren de manera eficiente y equitativa, incentivando la participación y el compromiso de los empleados.

Brindar prestaciones y servicios

- **Actividad 8.** Identificar y documentar las prestaciones y servicios disponibles para los empleados.

Brindar incentivos

- **Actividad 9.** Diseñar un sistema de recompensas que premien los comportamientos deseados y el desempeño del trabajador.

8.4 ESTRATEGIA 4. Fortalecimiento del procedimiento para desarrollar al personal

Objetivo: Desarrollar las competencias individuales de los empleados mediante una adecuada planificación y ejecución de capacitaciones.

Desarrollo de capacitaciones

- **Actividad 10.** Realizar diagnóstico de las necesidades de capacitación.
- **Actividad 11.** Planificar el contenido y los objetivos de las capacitaciones.
- **Actividad 12.** Evaluar la efectividad de las capacitaciones mediante encuestas de satisfacción y medición del impacto en el desempeño laboral.

8.5 ESTRATEGIA 5. Fortalecimiento del procedimiento para retener a las personas

Objetivo: Establecer un entorno laboral adecuado y desarrollar relaciones positivas con los empleados para mejorar la retención del personal.

Higiene y seguridad

- **Actividad 13.** Realizar evaluaciones periódicas del entorno laboral para identificar posibles riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Actividad 14.** Fomentar relaciones laborales positivas mediante talleres.

8.6 ESTRATEGIA 6. Fortalecimiento del procedimiento para auditar a las personas

Objetivo: Establecer un procedimiento efectivo para la auditoría de la información y gestión del personal

Desarrollar un sistema de información administrativa

- **Actividad 15.** Implementar un sistema de información que permita una administración efectiva y precisa de los datos del personal.

IX. FINANCIAMIENTO

El plan de gestión del talento humano y compromiso organizacional de servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - 2025, ha estimado una inversión total de S/ 46200.00, que financiará a todos los servidores públicos. Asimismo, precisar que el Plan propuesto para el mejoramiento será ejecutado de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la Municipalidad Provincial de San Román.

X. CRONOGRAMA

N°	Estrategias	Actividades	Meses del 2025											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
01	Integrar al personal	Reclutamiento de personal		x			x				x			
		Selección de personal		x			x				x			
02	Organizar al personal	Organización de puestos	x			x				x				
		Evaluación de desempeño			x				x				x	
03	Recompensar al personal	Brindar prestaciones y servicios			x				x				x	
		Brindar incentivos			x				x				x	
04	Desarrollar al personal	Desarrollo de capacitaciones		x			x				x		x	
05	Retener al personal	Procurar la higiene y seguridad	x			x				x				x
		Desarrollar estrategias de relaciones con los empleados		x			x				x			
06	Auditar al personal	Desarrollar un sistema de información administrativa		x			x				x			x

XI. PRESUPUESTO

N°	Componentes	Actividades	Costo total
01	Integrar al personal	Reclutamiento de personal	100.00
		Selección de personal	200.00
02	Organizar al personal	Organización de puestos	400.00
		Evaluación de desempeño	500.00
03	Recompensar al personal	Brindar prestaciones y servicios	20000.00
		Brindar incentivos	10000.00
04	Desarrollar al personal	Desarrollo de capacitaciones	8000.00
05	Retener al personal	Procurar la higiene y seguridad	2000.00
		Desarrollar estrategias de relaciones con los empleados	2000.00
06	Auditar al personal	Desarrollar un sistema de información administrativa	3000.00
Total			S/ 46200.00

Nota. El presupuesto propuesto está sujeto a cambios.