



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SAN MIGUEL 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SAN MIGUEL 2024

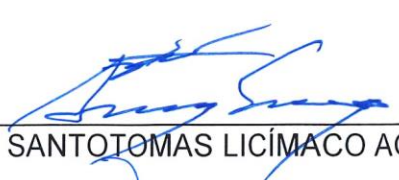
TESIS PRESENTADA POR:


Bach. DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1115-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 12 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-12100** de fecha **03-09-2024** de **DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * Primer miembro : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * Segundo miembro : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- * Asesor : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : lunes 16 de setiembre de 2024
- * Hora : 3:00 pm.

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 211-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 10 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6337** de fecha 28 de mayo de 2024, del **Bach. DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA** quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024**, presentado por el (la) **Bach. DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.





RESOLUCIÓN N° 018-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 12 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-1580 de fecha 21 de marzo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024**, presentado por el (la) Bach. DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sr. S. L. Celmaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

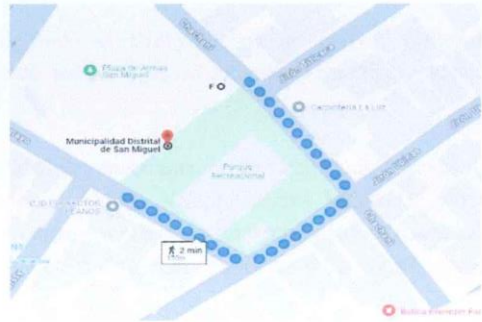
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1%



Metadatos Complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75876696
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-1035-137X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434
Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909- UNESCO)
Grupo de investigación -	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Distrital de San Miguel País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: San Miguel Calle: Jr. Triunfo 730, Juliaca 21103 Coordenadas donde se ha realizado la Investigación: Latitud: -15.478330912755192 Longitud: -70.12470064928267</p> <p>F, Juliaca 21103 a Municipalidad Distrital de San Miguel - Google Maps</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Febrero 2024 – Setiembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sr. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA, identificado con DNI Nro. 75876696 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional

Programa de Segunda Especialidad,

Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024

Asesorado por: Dr. ROBINNS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 17 de diciembre del 2024

Firma del Asesor
(obligatoria)

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, por darnos fuerza en los momentos difíciles; a mis padres y a mi hermana, por su apoyo incondicional y su impulso para seguir adelante y alcanzar mis metas.



AGRADECIMIENTOS

A mi madre por su apoyo día tras día, de manera directa e indirecta pero siempre con su servicial dedicación por ver a su hijo ser profesional. A mi padre por su esfuerzo y ejemplo de lucha constante. A mis familiares que me apoyaron durante la realización del presente estudio de investigación. Al Dr. Robbins Flores Aguilar, por su paciencia y dedicación en guiarme durante este proceso de elaboración de la tesis, así mismo a todos los catedráticos de esta Facultad quienes ciclo tras ciclo dieron lo mejor de sí como profesionales para brindarme sus sabios consejos y enseñanzas universitarias.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Justificación de estudio	3
1.3.1 Justificación teórica	3
1.3.2 Justificación práctica	3
1.3.3 Justificación metodológica.....	4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general.....	5
2.2 Objetivos específicos.....	5



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación..... 6

2.3 Marco teórico 14

2.3.1 Gestión del talento humano..... 14

2.3.2 Dimensiones e indicadores 26

2.3.3 Compromiso organizacional 40

2.3.4 Dimensiones e indicadores del compromiso organizacional 48

2.4 Marco conceptual 58

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general..... 64

4.2. Hipótesis específicas 64

4.3. Variables..... 64

4.4. Operacionalización de variables 65

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación..... 66

5.2. Método(s) aplicados a la investigación 66

5.3. Tipo de investigación 67

5.4. Nivel de investigación..... 67

5.5. Diseño de investigación..... 68

5.6. Población y muestra 69

5.6.1. Población 69

5.6.2. Muestra 69

5.7. Técnica e instrumento 70



5.7.1. Técnica 70

5.7.2. Instrumento..... 70

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 72

5.8.1. Confiabilidad..... 72

5.8.2. Validez 72

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos..... 73

5.10. Diseño de contrastación de hipótesis..... 73

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 76

6.1.1. Resultado del análisis de la prueba de normalidad 76

6.1.2. Análisis e interpretación de resultados..... 78

6.1.3. Gestión del talento humano y el compromiso organizacional..... 78

6.1.4. Gestión de talento humano de los servidores..... 80

6.1.5. Compromiso organizacional de los servidores 83

6.2. Discusión de resultados 86

CONCLUSIONES..... 89

RECOMENDACIONES 91

Referencias

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS

ANEXO 3 INSTRUMENTOS

ANEXO 4 VALIDEZ DE INSTRUMENTO



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	65
Tabla 2 Gestión del talento humano.....	71
Tabla 3 Compromiso organizacional	71
Tabla 4 Alfa de Cronbach	72
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad	72
Tabla 6 Resultados de contrastación de hipótesis sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.....	74
Tabla 7 Resultados de la normalidad de datos	76
Tabla 8 Correlación Rho entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	78
Tabla 9 Gestión de talento humano en el municipio de San Miguel	80
Tabla 10 Compromiso organizacional de los funcionarios.....	83



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Foto de la marcha por la creación del Municipio de San Miguel	59
Figura 2	Foto de la resolución de la creación del distrito de San Miguel, provincia San Román	60
Figura 3	Gestión del talento humano y el compromiso organizacional	79
Figura 4	Gestión de talento humano	82
Figura 5	Compromiso organizacional	84



RESUMEN

En este estudio se propuso Decidir la conexión entre la capacidad humana el tablero y la responsabilidad jerárquica de los representantes en el distrito de San Miguel 2024, debido a la significación de la mejora y del supportability del personal, particularmente en el área pública, en esta situación específica, la gestión obligatoria del talento humano incluye una progresión de ciclos. y estrategias que sobre pasan la administración de personal. En tal sentido se consideró en el ámbito metodológico como estudio básico, no experimental, hipotético deductivo, correlacional descriptivo, cuya La población consistía en 320 servidores públicos, de los cuales 68 estaban empleados en oficinas y fueron entrevistados utilizando un método no probabilístico. Utilizando un cuestionario como herramienta, se realizó una entrevista. Según los hallazgos del análisis de Spearman's Rho, el valor de Rho fue 0.751 y el valor de p fue 0.000. Estos valores demuestran la dedicación organizacional de los trabajadores del Distrito Municipal de San Miguel 2024, en relación con la administración del talento humano.

Palabras claves: Clima laboral, Cultura organizacional, fuerza laboral, productividad, talento humano.



ABSTRACT

In this study, it was proposed to determine the connection between human capacity management and the hierarchical responsibility of representatives in the San Miguel district for 2024, due to the significance of improving and supporting personnel, particularly in the public sector. In this specific situation, the mandatory management of human capacity includes a progression of cycles and strategies that go beyond personnel management. In this sense, it was considered in the methodological scope as a basic, non-experimental, hypothetical-deductive, correlational-descriptive study, whose The population consisted of 320 public servants, of which 68 were employed in offices and were interviewed using a non-probabilistic method. Using a questionnaire as a tool, an interview was conducted. According to the findings of the Spearman's Rho analysis, the Rho value was 0.751 and the p-value was 0.000. These values demonstrate the organizational commitment of the employees of the San Miguel 2024 Municipal District to human talent management.

Keywords: Work environment, organizational culture, workforce, productivity, human talent.



INTRODUCCIÓN

Actualmente, las administraciones públicas enfrentan el reto de ofrecer servicios eficientes y de calidad, lo que implica contar con empleados comprometidos y capacitados. Una gestión eficiente del capital humano es fundamental para lograr las metas propuestas institucionales, ya que permite atraer, formar y retener personal que contribuya al éxito de las organizaciones.

La Municipalidad Distrital de San Miguel ha crecido tanto en población como en los servicios que presta, lo cual ha generado una mayor demanda de personal calificado y motivado. Sin embargo, se ha detectado que el compromiso laboral de los trabajadores no es el esperado, lo que afecta su rendimiento y la excelencia en el servicio brindado.

Gestionar el talento humano no solo se enfoca en el mejora de las competencias de los empleados, sino también en la creación de un entorno laboral que fomente su compromiso y satisfacción. Este estudio se estructura en seis capítulos:

Capítulo I: Se plantea el problema central del estudio, formulando preguntas específicas que guían la investigación y justificando la relevancia de abordar esta problemática tanto para la organización como para el campo académico.

Capítulo II: Se definen el objetivo general y los objetivos específicos, los cuales permiten estructurar el trabajo de manera clara y concreta, orientando el análisis de diferentes aspectos del problema.

Capítulo III: Se realiza una revisión de la literatura, que incluye antecedentes relevantes a nivel internacional, nacional y regional, y se elabora un marco teórico que fundamenta el enfoque de la investigación.



Capítulo IV: Se plantean la hipótesis general y específicas, explicando cómo se relacionan las variables principales del estudio y cómo se medirán de manera concreta.

Capítulo V: Se detalla la metodología empleada, especificando el tipo de La investigación contempla el diseño del estudio, la determinación de la población y muestra, y la implementación de los métodos para recolectar y analizar la información.

Capítulo VI: Se presentan y analizan los resultados obtenidos, discutiendo su relación con los objetivos e hipótesis planteadas. Finalmente, se proponen conclusiones y recomendaciones Con la intención de Mejorar la gestión del talento humano y promover el compromiso organizacional de los empleados públicos.

Este análisis busca ofrecer una comprensión integral de cómo la adecuada Una correcta administración del talento humano puede fortalecer tanto el compromiso como el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Miguel.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial, La dirección del capital humano y el compromiso institucional en el ámbito público han despertado gran preocupación, particularmente en un contexto marcado por la globalización y el cambio continuo, las municipalidades enfrentan desafíos para atraer, retener y motivar a su personal (Smith, 2019).

La falta de El compromiso institucional entre los empleados públicos podría resultar en una disminución en la calidad de los servicios proporcionados, el decaimiento del ánimo del personal y la carencia de unidad en la ejecución de políticas y programas gubernamentales (Jones, 2017). además, Una administración deficiente del talento humano puede generar tasas de rotación elevadas de empleados, lo que a su vez afecta la continuidad.

En el ámbito nacional, la problemática las municipalidades puede ser aún más aguda debido a las particularidades de la administración pública local. Las regulaciones gubernamentales, la burocracia y la falta de incentivos pueden obstaculizar los esfuerzos para mejorar El manejo de los recursos humanos (García, 2020).



Además, la percepción de corrupción y la falta de transparencia en algunos gobiernos locales pueden socavar la confianza y el compromiso de los servidores públicos, lo que dificulta aún más La puesta en marcha exitosa de políticas y programas (Martínez, 2018) la falta de capacitación adecuada y oportunidades de desarrollo profesional también puede contribuir a la Malestar en el trabajo y ausencia de compromiso entre los empleados públicos.

A nivel local, en la Municipalidad Distrital de San Miguel, la Manejo del capacidad humano y la implicación con la organización pueden enfrentar desafíos específicos relacionados con las dinámicas socioeconómicas y políticas del distrito. La Limitación en los recursos económicos y técnicos, la influencia de grupos de interés y la falta de planificación a largo plazo pueden dificultar los esfuerzos para mejorar el compromiso y la productividad de los servidores públicos (López, 2022).

Además, las tensiones internas, la competencia política y la rotación de funcionarios pueden afectar la cohesión y la estabilidad dentro de la municipalidad, lo que a su vez puede impactar negativamente en el compromiso y la efectividad del personal (Gómez, 2019) la falta de comunicación efectiva y de mecanismos de retroalimentación también Puede disminuir la capacidad de la municipalidad para abordar las preocupaciones y necesidades de su personal, lo que contribuye a la insatisfacción laboral y al bajo compromiso.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?
- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?

1.3 Justificación de estudio

1.3.1 Justificación teórica

La comprensión La gestión del talento humano y su influencia en el avance organizacional en el contexto del sector público es fundamental desde una perspectiva teórica. La literatura existente ofrece una amplia gama de modelos y marcos conceptuales que pueden ayudar a analizar y comprender estos fenómenos. Las teorías del Intercambio Social (Blau, 1964) proporcionan un marco para entender Los vínculos entre los trabajadores y la entidad organizacional, mientras que la Teoría de la Motivación de Expectativas (Vroom, 1964) puede ayudar a explorar Los factores que influyen en el compromiso en el entorno profesional. La fundamentación teórica de este estudio se apoya en el uso de diversos conceptos teóricos relevantes para comprender cómo La dirección del recursos humano impacta el nivel de involucramiento organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel (Ríos, 2020).

1.3.2 Justificación práctica

Implementing efficient human resource management practices is essential to strengthen the organizational commitment of public servants in the District of San Miguel. El objetivo es mejorar la calidad del servicio y la productividad mediante la implementación de estrategias que incluyan capacitación continua, desarrollo de



habilidades, evaluación del desempeño y la creación de un entorno de trabajo inspirador. Esta investigación tiene un valor práctico significativo, ya que ofrece un marco de referencia para el diseño de políticas y programas orientados a optimizar la gestión organizacional de políticas y programas que contribuyan al bienestar y compromiso de los trabajadores, lo que a su vez beneficia a la comunidad a través de servicios públicos más efectivos.

1.3.3 Justificación metodológica

La exploración Se aplicó una metodología numérica con un plan correlacional y diseño no experimental que sigue un diseño transversal y gráfico. La utilización de este enfoque es legítima por cuanto permite medir la conexión entre la capacidad humana de la junta directiva y la responsabilidad jerárquica en un momento determinado, obteniendo información precisa y objetiva. El levantamiento de la información se realizó a través de panoramas aplicados a trabajadores comunales del Distrito Regional de San Miguel, lo que permitió estimar los factores de revisión de manera precisa y replicable.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de gestión de talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

(ellan, 2021) sostiene que las entidades gubernamentales enfrentan, No obstante, la investigación en este espacio sigue estando restringida. No obstante, la investigación en este espacio sigue siendo restringida. En esta circunstancia específica, la presente revisión examina los estilos de autoridad y la responsabilidad jerárquica de las autoridades de las Legislaturas Independientes Descentralizadas (Strays) De San Felipe de Oña y Chordeleg, empleando una metodología cuantitativa estratégica, centrándose en las autoridades de los distritos antes mencionados como unidad de examen. Los resultados muestran que la autoridad innovadora influye en la responsabilidad jerárquica, mostrando una conexión positiva, aunque moderada, entre la responsabilidad jerárquica y los estilos de iniciativa innovadora y condicional. En particular, en el Destacamento de Gobierno Descentralizado Independiente de San Felipe de Oña, no se observa un impacto crítico de la iniciativa, mientras que en el Destacamento de Chordeleg, la administración innovadora afecta enfáticamente la responsabilidad jerárquica. Así mismo, se encontró que la responsabilidad laboral pasa como un intermediario en



la conexión entre el estilo de administración rompedora y la responsabilidad jerárquica en los callejones examinados. En resumen, se razona que los estilos de autoridad, en particular la administración innovadora, tienen un impacto inmediato en la responsabilidad jerárquica.

(Cruz, 2021) propusieron un modelo estratégico destinado a mejorar La influencia del Vínculo y la cultura institucional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS, un organismo financiero que ha evidenciado debilidades en estos aspectos. Se reconoce la importancia de establecer una relación mutuamente beneficiosa, ya que los empleados que muestran alto Los empleados que están más comprometidos y motivados tienden a trabajar de manera más productiva. Este estudio utilizó un diseño descriptivo, no experimental, con un enfoque cuantitativo. Se para medir las variables de (Lope, 2018) adaptado por Chiguano y (Ronny, 2020) para recopilar datos entre 205 empleados de departamentos comerciales y administrativos. Según los hallazgos del estudio, no hay Una relación importante entre las variable analizadas; sin embargo, se destaca la importancia de estos temas para la organización debido a la disposición de los empleados a fomentar una cultura adaptable e innovadora a través del fortalecimiento del compromiso. Finalmente, se señala que el El modelo ha sido corroborado a través de la evaluación por parte De asesores y personas favorecidas directamente por la entidad, lo que respalda su viabilidad y efectividad potencial.

(Adrián, 2021) tuvieron como objetivo de mejorar el Con la finalidad Crear un modelo de administración del capital humano, se llevó a cabo un estudio sobre la experiencia laboral en la Cámara de Comercio de La entidad financiera cooperativa Cantón Bolívar LTDA. Para lograr este objetivo, se utilizó una combinación de



métodos, que incluyó la selección de Las modalidades de investigación que se cubrieron incluyeron investigación descriptiva, bibliográfica y de campo, así como metodologías. analíticos, inductivos y deductivos. El proceso de investigación consistió en varias etapas: inicialmente, se llevó a cabo un Valoración del estado actual de la cooperativa se llevó a cabo a través de entrevistas con el Con el gerente general al frente, se llevará a cabo un análisis PESTEL y FODA, y se realizará una evaluación del desempeño mediante una encuesta dirigida a los colaboradores. En una segunda fase, se identificaron y seleccionaron los componentes a desarrollar en el modelo, mediante una revisión bibliográfica y la consulta con un equipo de expertos. Finalmente, se estructuró La propuesta del modelo se diseñó conforme a Elementos y componentes sugeridos por Chiavenato. Los resultados mostraron deficiencias en el desempeño laboral de los empleados cooperativos, con un 56% expresando satisfacción con su nivel de productividad y un 44% demostrando lo que se consideraba un nivel promedio de desempeño. Estos hallazgos destacaron la necesidad de implementar un enfoque de gestión de recursos humanos que maximice el rendimiento de los empleados, mejorando así la percepción pública de la cooperación. En conclusión, se anticipa que el diseño del modelo, respaldado por los procesos estratégicos de Chiavenato, como la contratación, estructuración, retención, desarrollo y evaluación del personal, permitirá, sea determinante para optimizar el desempeño organizacional, tendrá un impacto positivo y significativo a largo plazo en la cooperativa.

(Rafael, 2021) El objetivo consistió en detallar Las estrategias enfocadas en la retención de empleados en instituciones universitarias en el contexto de la era digital, situándose la investigación dentro de un enfoque de campo y de naturaleza



cuantitativa, caracterizada por un diseño descriptivo y no experimental. Los datos se recopilaron.

(Vázquez, 2023) refieren que el capital humano emerge como teórica bibliográfica, adoptando un enfoque cualitativo y de tipo documental hermenéutico. Se estableció una conexión En relación con las variables del talento humano y la ventaja competitiva. Los hallazgos obtenidos indican que el conocimiento generado o adquirido por el capital humano debe ser compartido a nivel organizacional. En este sentido, es esencial transferir, ubicar y aplicar dicho conocimiento de manera apropiada para fomentar la innovación, la creatividad y la implementación ágil de cambios en las organizaciones. Así, la revisión teórica pone de manifiesto Una relación bien fundamentada y sólida entre el talento humano y la ventaja competitiva. En otras palabras, la ventaja competitiva solo puede ser aprovechada estratégicamente si se gestionan eficientemente los recursos humanos.

Antecedentes nacionales

(Roque, 2022) se centró en explorar Se analizó El estudio De la vinculación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los empleados de la Municipalidad Distrital de Paccha, Junín, bajo un enfoque descriptivo-cuantitativo y un diseño no experimental y correlacional. Se recolectaron datos a través de cuestionarios aplicados a 17 empleados. Los resultados revelaron una relación positiva en diferentes tipos de compromiso: afectivo (69.9%), Con un 47.7% en el tipo de continuidad y un 52.1% en el normativo. En conclusión, se detectó una relación relevante y fuerte del 78.6% entre la administración del talento humano y el compromiso organizacional.

(Eugenia, 2021) Este estudio Se utilizó una metodología cuantitativa y un diseño transversal no experimental para examinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión del talento. Se examinaron los siguientes factores críticos: El compromiso organizacional, que se divide en tres dimensiones (emocional, de continuidad y normativa), y la gestión del talento, que tiene cuatro dimensiones (gestión, retención, desarrollo profesional y retención de talento). De una población de siete y diez, se eligió un empleado y un entrenador. Las dos variables tienen una relación sustancial, De acuerdo con el coeficiente de correlación de 0.560, lo que señala una relación de intensidad media entre ellas.

(Lady, 2023) El estudio exploró cómo el Impacto de la administración de recursos humanos en el compromiso de los trabajadores a su trabajo se examina a través de una encuesta realizada a cuarenta y cuatro empleados. Los resultados mostraron que la mitad de los empleados tenía un nivel moderado de compromiso, mientras que casi la mitad (46.73%) informó tener una mala gestión de recursos humanos. Los tres tipos de compromiso que mostraron una influencia significativa son las formas continuas, normativas y afectivas, así como en el compromiso laboral general, con un impacto total del 75.8%.

Fernández (2021) investigó El estudio exploró la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, considerando el bajo compromiso observado entre los empleados, Mediante un enfoque correlacional no experimental con un grupo de participantes seleccionada de 132 trabajadores. Los cuestionarios utilizados presentaron una alta fiabilidad (0.931 y 0.969). Los resultados mostraron altos Se observan Grados de incentivo y compromiso laboral, con una relación positiva y relevante entre ambas variables ($Rho = 0.629$).



(Peña, 2023) El estudio analizó Se investigó la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción de los empleados utilizando un diseño correlacional descriptivo con una muestra de 200 empleados y dos instrumentos validados Los resultados mostraron una correlación. Un vínculo claro y significativo, pero débil, entre el compromiso organizacional y la felicidad. ($Rho = 0.139$), lo que sugiere que un incremento en la felicidad de los empleados podría estar asociado con una ligera mejora en su nivel de compromiso organizacional.

Antecedentes locales

(Hernández, 2023) Se planteó que una cultura organizacional inadecuada puede generar cuestiones relacionadas con el desempeño y la efectividad de los trabajadores, lo que disminuye la probabilidad de alcanzar los objetivos establecidos. Por lo tanto, el objetivo del estudio fue examinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de los empleados. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, el estudio en lugar de uno experimental. Se empleó un muestreo censal para seleccionar a 52 empleados administrativos como población objetivo. Se utilizó un cuestionario validado por especialistas, cuyos resultados mostraron una correlación moderada de 0,652 con un valor de significancia de 0,000, lo que evidencia una asociación estadísticamente relevante permitió confirmar la relación entre ambas variables.

(Sosa Paucar, 2023) "La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta en la ciudad de Puno en 2021" Realización de investigación El objetivo principal fue la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Para lograr esto, se utilizó un diseño cuantitativo transversal con un alcance correlacional que no fue experimental. La muestra



estuvo compuesta por empleados del hotel. Se utilizó un cuestionario de escala Likert validado para recopilar datos para las encuestas. El análisis estadístico, que se realizó utilizando el coeficiente de correlación de Spearman Rho, arrojó una correlación positiva significativa ($\rho = 0.835$, $p < 0.05$). Los hallazgos demostraron que, cuando se utilizan adecuadamente, los componentes de la gestión de recursos humanos—admisión, organización, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación—tienen un impacto positivo en el rendimiento de los trabajadores. Finalmente, es evidente que el uso de un enfoque estratégico en la gestión del talento es esencial para mejorar el rendimiento laboral, especialmente en entornos turísticos como el Hotel Cantuta.

(Roque Paredes, 2023) La investigación realizada tuvo como objetivo El estudio se centró en Descubre los planes de gestión de recursos humanos implementados Por parte del director de la Institución Educativa Secundaria 'Siervos de Dios' de Crucero, Puno, para el año 2022. Se aplicó una metodología cuantitativa y un diseño descriptivo, empleando una muestra transversal de 36 instructores, y las principales herramientas de recolección de datos fueron cuestionarios y encuestas validadas. Los resultados demostraron que las estrategias. (Aquí puedes completar con los hallazgos obtenidos del estudio) más destacadas incluyen la participación en procesos de admisión (94.45%), la designación de cargos (91.67%), el desarrollo personal (83.34%), el monitoreo del desempeño (94.44%) y el reconocimiento laboral (94.44%). Estas acciones son percibidas como siempre efectivas por el 30.56% de los encuestados y como casi siempre efectivas por el 61.11%, aunque un 8.33% opinó que no se implementan adecuadamente. En conclusión, se Pone de manifiesto la relevancia De las tácticas



de administración del talento humano para asegurar el crecimiento profesional y un clima organizacional adecuado en contextos educativos. Los hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer estas prácticas para optimizar El rendimiento educativo y mejorar la calidad en la enseñanza. en instituciones similares.

(Cairo Mendez, 2021) El objetivo de la tesis fue analizar la conexión entre las políticas de contratación y capacitación regional de Puno en 2019 y el desempeño profesional de sus empleados en la gestión de recursos humanos. Se examinaron 43 trabajadores del gobierno en este estudio cuantitativo utilizando un enfoque transversal, no experimental, descriptivo-correlacional. Utilizaron cuestionarios validados para recopilar datos. Cuando los hallazgos fueron examinados utilizando el coeficiente rho de Spearman, Revelaron una relación significativa entre el rendimiento del personal y los procesos de gestión de recursos humanos, tales como el reclutamiento, la incorporación y la formación y capacitación. de los empleados, con un nivel de significancia del 5%. En particular, el reclutamiento e integración se asociaron con un mejor rendimiento, mientras que la capacitación demostró ser fundamental para elevar la productividad. Se determinó Que una adecuada gestión del talento humano mejora notablemente el rendimiento laboral de los empleados destacando su importancia en el contexto de instituciones públicas. Se recomienda optimizar estos procesos para fomentar un desarrollo organizacional efectivo y competitivo en el sector público.

En 2019, Tapia Coaquira (2021) realizó una investigación en el Centro de Panificación y Confeitería de la Universidad Nacional del Altiplano en Puno para examinar la conexión entre el desempeño de los empleados y la gestión de recursos humanos. El estudio utilizó un enfoque correlacional, cuantitativo y no



experimental. La muestra consistió en 18 empleados que fueron encuestados utilizando cuestionarios validados. Se encontró una fuerte correlación positiva ($\rho = 0.809$, $p < 0.05$) en el análisis de datos utilizando el coeficiente de correlación de Spearman Rho, lo que indica una relación significativa entre las variables bajo investigación. Los hallazgos mostraron que los tres aspectos de la gestión del talento humano—desarrollo, compensación y mantenimiento—tienen un efecto significativo en el rendimiento de los trabajadores. Se demostró que la gestión estratégica de estas dimensiones optimiza los resultados organizacionales. En conclusión, se confirma que una adecuada gestión del talento humano desempeña un Papel fundamental en el mejoramiento del desempeño laboral, resaltando su importancia en contextos productivos como el estudiado. Se sugieren estrategias para fortalecer estas prácticas.

2.3 Marco teórico

2.3.1 Gestión del talento humano

Incluye la planificación, adquisición, desarrollo, retención y administración del talento Dentro de una organización, con la finalidad de alcanzar sus metas y objetivos estratégicos. Este enfoque integral comienza con una cuidadosa planificación que identifica las competencias necesarias y Las deficiencias en las habilidades dentro de la fuerza laboral actual. La adquisición de talento implica no solo el reclutamiento y selección de candidatos con las habilidades y el potencial adecuados, sino también la implementación de estrategias para atraer a los mejores talentos del mercado. La retención de talento se logra Mediante el fomento de un entorno laboral favorable, políticas de compensación y beneficios competitivos, y programas de reconocimiento que fomenten la lealtad y el



compromiso. Finalmente, la administración del talento incluye la evaluación continua del desempeño, la gestión de la sucesión y la implementación de prácticas de liderazgo efectivo. En conjunto, estos elementos aseguran que la organización no solo atraiga y mantenga a los mejores empleados, sino que también maximice su potencial. Con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. Según (Juárez, 2021) este enfoque consiste en determinar las necesidades de talento de la organización, lo cual implica un análisis detallado de las competencias y destrezas necesarias para cada cargo, alineando estas necesidades con los objetivos estratégicos de la empresa. Una vez identificadas estas necesidades, se procede a reclutar y seleccionar a los candidatos más idóneos a través de procesos rigurosos de evaluación y selección, asegurando así que se elija a personas con el perfil adecuado. Posteriormente, se ofrece a los empleados capacitación y desarrollo continuo, no solo mediante programas de formación técnica y profesional, sino también a través de iniciativas que fomenten su crecimiento personal y profesional a largo plazo. Además, se debe forjar un ambiente organizacional que promueva la entrega y el interés de los trabajadores, implementando políticas de reconocimiento y recompensas, promoviendo una cultura organizacional positiva y asegurando un equilibrio adecuado. En la intersección de conexión entre lo profesional y lo personal, la gestión del talento humano se basa en la noción fundamental de que el capital humano es vital para el logro de los objetivos organizacionales. Los empleados representan el activo más valioso de la empresa, y su bienestar y desarrollo son fundamentales para alcanzar los objetivos empresariales. Por lo tanto, es crucial que la administración del talento debe llevarse a cabo de manera estratégica y eficiente, garantizando no solo



la correcta asignación de roles, sino también brindando el apoyo y los recursos esenciales para el desarrollo y la significativa Implicación de cada miembro en el desarrollo continuo de la empresa. Al enfocarse En la evolución profesional y personal de sus empleados, la organización no solo mejora su capacidad de innovación y adaptación al cambio, sino que también fomenta un Un entorno de trabajo que fomenta la motivación y el compromiso es la base para la satisfacción y productividad de los empleados. Debido a esta inversión en capital humano, los empleados pueden sentirse valorados y apoyados, lo que a su vez aumenta su lealtad y reduce la rotación de personal. Un entorno laboral enriquecido con oportunidades de crecimiento profesional fomenta la creatividad y la proactividad, impulsando a los empleados a contribuir con ideas nuevas y soluciones eficientes. Además, una cultura organizacional que prioriza el desarrollo continuo mejora la cohesión del equipo y la comunicación interna, promoviendo una colaboración efectiva y un sentido de pertenencia. En consecuencia, la organización no solo se beneficia de un personal altamente capacitado y comprometido, sino que también logra una mayor competitividad y adaptabilidad en un mercado en constante evolución, la empresa fortalece Su destreza para generar innovaciones y adaptarse con flexibilidad a las variaciones del mercado y mantener una ventaja competitiva duradera. Además, una gestión efectiva del talento humano promueve Un espacio laboral que favorezca el trabajo en equipo, se valore el talento individual y se cultiven valores que enriquezcan la cultura organizacional, contribuyendo así a un entorno de trabajo positivo y productivo (Juárez, 2021)

Este proceso implica La aplicación de políticas y procedimientos diseñadas maximizar el potencial de los empleados y crear una fuerza laboral altamente



motivada y comprometida. Martínez (2018) El objetivo principal de la gestión de recursos humanos es crear un entorno laboral que fomente el crecimiento personal y profesional de los empleados. La implementación del programa es un componente de este enfoque de formación continua, oportunidades de ascenso y desarrollo de habilidades, así como el reconocimiento y la recompensa por los logros y esfuerzos individuales. Al crear un entorno que valora y promueve el bienestar integral de sus empleados, la organización no solo mejora su capacidad para atraer y retener talento, sino que también aumenta El entusiasmo y el compromiso del equipo. Esto se traduce en una mayor productividad, innovación y cohesión interna, factores que son esenciales para el éxito a largo plazo de la empresa. Esto implica no solo ofrecer capacitación y oportunidades de aprendizaje continuo, sino también fomentar una cultura de apoyo y mentoría que facilite el desarrollo de habilidades y competencias clave. Asimismo, incluye la implementación de sistemas de recompensas y reconocimientos que incentiven el rendimiento excepcional, Garantizando que los logros y contribuciones de los empleados sean valorados y celebrados adecuadamente. Además, este enfoque abarca La administración activa de la pluralidad y la inclusión. en el lugar de trabajo, reconociendo la importancia de un equipo de trabajo diverso y promoviendo políticas y prácticas que aseguren la equidad y el respeto por todas las diferencias individuales. La creación de oportunidades de desarrollo profesional también es crucial, permitiendo a los empleados trazar caminos de carrera claros y alcanzables, acceder a recursos para el avance profesional y asumir roles de liderazgo dentro de la organización. En conjunto, estos elementos no solo contribuyen a un entorno de trabajo positivo y motivador, sino que también



aseguran Que los empleados logren desarrollar todo su potencial y, a su vez, impulsar el éxito organizacional (Martínez & Martínez, 2018)

La gestión del capital humano es un proceso estratégico que tiene como objetivo mejorar el rendimiento y la contribución de los empleados mediante la implementación de políticas y procedimiento diseñadas para reclutar, desarrollar, retener y motivar a la fuerza laboral. Las estrategias incluyen Proyectos de formación y avance profesional, sistemas de reconocimiento y recompensa, y planes de carrera personalizados que alinean las metas individuales con los objetivos corporativos. Además, se promueve una cultura de inclusión y bienestar, En un lugar donde los empleados se sienten valorados y comprometidos. Al invertir en estas estrategias, la organización No solo fomenta el bienestar y la fidelidad de los empleados, sino que también impulsa la innovación, la productividad y la competitividad a largo plazo, sino que también subraya la importancia crítica de gestionarlo de manera efectiva y estratégica para cumplir las tareas. Al centrarse en la atracción de talento, el desarrollo continuo de habilidades y la implementación de programas de retención efectivos, las empresas pueden no solo asegurar la estabilidad operativa a corto plazo, sino también cultivar un ambiente propicio para la innovación y la adaptación a largo plazo ante Las fluctuaciones del mercado y las demandas emergentes. Además, una gestión adecuada del talento humano facilita Un ambiente de trabajo que impulse la cooperación, se valore el talento individual y se cultiven valores que contribuyan a una cultura organizacional sólida y positiva (Martínez & Martínez, 2018).

Chiavenato (2009) la Gestión de talento humano, también interpretada como Administración de Recursos Humanos, abarca tres aspectos principales:



- **Como departamento o función:** Algunas organizaciones se especializan en gestionar y seleccionar personal. Este departamento también se encarga de coordinar salarios, beneficios, seguridad laboral y otros temas relacionados.
- **Como conjunto de prácticas:** Algunas empresas prefieren manejar internamente la selección y gestión de su personal. Esto incluye desde la contratación hasta la administración de todos los empleados de la organización.
- **Como profesión:** Esto Está relacionado con los profesionales que trabajan en Gestión de talento humano de manera independiente. Entre ellos se encuentran reclutadores, capacitadores y especialistas en seguridad, entre otros.

Según (RODRIGUEZ HERNANDEZ, 2019) considera los siguientes enfoques:

- **Talento humano:** El ser humano es el elemento clave en cualquier organización. Por lo tanto, los directivos deben asegurar que la dignidad de los empleados se preserve mientras se alcanzan los objetivos. Esto implica crear un ambiente laboral que respete y valore a cada individuo, proporcionando condiciones de trabajo justas y equitativas, y fomentando una cultura de respeto y apoyo mutuo. Los directivos deben implementar políticas que promuevan El bienestar corporal y psicológico de los empleados, garantizando que se sientan seguros y apreciados en su lugar de trabajo. Además, es crucial que se les ofrezcan oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, reconociendo sus contribuciones y potenciando su sentido de



pertenencia y motivación. Al priorizar la dignidad y el respeto hacia los empleados, las organizaciones no solo cumplen con sus responsabilidades éticas, sino que también fortalecen su cohesión interna y mejoran su desempeño general, creando un entorno propicio para el éxito a largo plazo. Esto significa que deben crear un ambiente de trabajo que respete y valore a cada individuo, proporcionando condiciones laborales justas y equitativas, fomentando una comunicación abierta y transparente, y ofreciendo oportunidades para el desarrollo profesional y personal. Además, es fundamental que las organizaciones reconozcan y respondan a las variadas expectativas y necesidades de los empleados, que cubren desde la seguridad en su puesto de trabajo hasta el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. Solo así podrán fomentar un sentido de pertenencia y compromiso entre el personal, lo que a su vez se traducirá en mayor productividad, innovación y lealtad.

- **Administrativo:** Responsabilidad del gerente y del departamento de personal administrar correctamente el talento humano bajo su supervisión. Esto implica una serie de tareas y responsabilidades clave, como la identificación de necesidades de personal, la planificación y ejecución de procesos de selección rigurosos, y la puesta en marcha de programas Planes de entrenamiento y mejora continua que incrementen las habilidades y conocimientos de los empleados. Además, deben garantizar un entorno de trabajo saludable y motivador, promoviendo políticas de bienestar y equilibrio

entre la vida laboral y personal. La evaluación continua del desempeño, junto con la provisión de retroalimentación constructiva y el reconocimiento de los logros, Es vital para garantizar altos niveles de motivación y compromiso. Asimismo, es crucial gestionar la diversidad y la inclusión, asegurando que todos los empleados sean tratados con equidad y respeto, independientemente de sus diferencias individuales.

- **Proactivo:** Esto significa fomentar un entorno donde la innovación y el pensamiento crítico sean valorados y cultivados. Los gerentes de personal deben incentivar a los empleados a pensar fuera de los esquemas tradicionales, a explorar nuevas ideas y enfoques para enfrentar desafíos organizacionales. Además, deben proporcionar herramientas y recursos que faciliten la creatividad, como talleres de resolución de problemas, sesiones de brainstorming y plataformas para compartir ideas.

2.3.1.1 Importancia de la gestión del talento humano

En el contexto organizacional actual, La estrategia de recursos humanos tiene una responsabilidad indispensable en la consecución de metas estratégicas y en el mantenimiento de la competitividad sostenida de las empresas. Según (Carvajal, 2024) este enfoque estratégico implica mucho más que simplemente administrar recursos humanos; se trata de implementar políticas y prácticas sofisticadas diseñadas Con el fin de atraer, elegir, formar y conservar a los empleados más cualificados y dedicados no solo garantiza que la organización disponga del capital humano necesario para enfrentar desafíos actuales y futuros,



sino que también refuerza su habilidad para innovar y ajustarse ágilmente a las transformaciones del entorno empresarial. Este enfoque estratégico no solo se centra en reclutar personas con habilidades técnicas y experiencia adecuadas, sino también en cultivar un ambiente de trabajo que fomente la creatividad, el aprendizaje continuo y la colaboración entre equipos. Al invertir en el evolución laboral y personal de sus empleados, la empresa no solo fortalece su posición competitiva a largo plazo, sino que también mejora su capacidad para adaptarse a nuevas tecnologías y tendencias del mercado. Cuando los recursos humanos se gestionan adecuadamente, las empresas no solo pueden mantenerse competitivas, sino también experimentar el éxito. liderar en sus industrias al aprovechar las nuevas oportunidades que surgen, garantizando así su crecimiento y éxito a largo plazo en un mercado dinámico y globalizado (Carvajal, 2024)

La relevancia radica en su capacidad para potenciar el desempeño Diseñar y establecer un entorno de trabajo que favorezca el desarrollo integral de los empleados. Jiménez (2021) afirma que una gestión eficiente de los recursos humanos eleva la calidad y la productividad del servicio al cliente, sino que también impulsa la innovación dentro de la organización al fomentar un ambiente de colaboración y aprendizaje continuo. Este enfoque no se limita únicamente a la optimización de resultados a corto plazo, así mismo esta juega un papel esencial en la identificación y promoción del potencial de los líderes, asegurando el éxito sostenido y la supervivencia de la empresa en un mercado competitivo y dinámico. Al invertir en el crecimiento y desarrollo profesional de sus empleados, las organizaciones no solo fortalecen su capacidad para adaptarse a cambios y desafíos futuros, sino que también cultivan Una atmósfera empresarial que fomenta



y desarrolla el talento humano como uno de sus activos más importantes (Carvajal, 2024).

Para atraer, desarrollar y retener a empleados talentosos, La administración del recurso humano tiene un rol decisivo en el éxito de una organización y comprometidos. Este enfoque estratégico implica la implementación de políticas y prácticas diseñadas para identificar y atraer talento adecuado, así como para cultivar un entorno donde los empleados puedan crecer profesionalmente y sentirse valorados. Además de gestionar aspectos como la contratación y la administración de personal, se centra en estrategias que promuevan la motivación, el desarrollo de habilidades y el bienestar laboral. Al enfocar sus esfuerzos en la capacitación global de su personal, las organizaciones no solo fortalecen su capacidad competitiva y adaptativa, sino que también cultivan una cultura organizacional positiva y colaborativa, primordial para El cumplimiento de metas a largo plazo y el mantenimiento de un alto nivel de satisfacción y compromiso entre sus miembros; además, constituye un pilar fundamental para la capacidad de las organizaciones de adaptarse dinámicamente a los cambios del entorno empresarial, tales como fluctuaciones económicas, avances tecnológicos y cambios en las demandas del mercado. Al invertir en el crecimiento profesional y personal de los empleados, no solo se fortalece la capacidad de innovación y la habilidad para responder rápidamente a desafíos emergentes, sino que también se crea Un ambiente de trabajo que impulsa la innovación, el trabajo en equipo y la dedicación a los objetivos estratégicos de la empresa. Asimismo, una administración eficaz del talento humano promueve un ambiente con identidad de colaboración, y a su vez que se reconozca el talento individual y se cultiven valores que contribuyan a una



cultura organizacional resiliente y positiva. En consecuencia, la capacidad para atraer y retener talento de alta calidad se convierte En un elemento Indispensable para el avance y la continuidad a largo plazo de la organización. Al apostar por el desarrollo tanto profesional como personal de sus colaboradores, las empresas no solo mejoran su rendimiento y eficiencia operativa, sino que también cultivan un ambiente laboral que fomenta la innovación, la colaboración y el aprendizaje continuo (Bohlander, Snell, & Sherman, 2016).

2.3.1.2 Características

La gestión de los recursos humanos se define por su enfoque estratégico y anticipado en la dirección del capital humano dentro de las organizaciones. Según (Dessler, 2020), este campo se enfoca en la implementación de políticas y prácticas estratégicas diseñadas específicamente Con el objetivo de Seleccionar, incorporar, desarrollar y retener a empleados capacitados y comprometidos. Al enfocarse en el desarrollo continuo del potencial de los empleados, no solo se fortalece su capacidad individual para contribuir de manera significativa, sino que también se crea un entorno propicio para la innovación y la adaptación ágil a los cambios del mercado. Este enfoque proactivo no solo asegura que la organización esté bien posicionada para enfrentar desafíos futuros, sino que también promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua, fundamental para mantener una ventaja competitiva sostenible a largo plazo. Además, una gestión eficaz del talento humano promueve un ambiente laboral donde se fomenta la colaboración, se reconoce el talento individual y se cultivan valores que contribuyen a un buen ambiente laboral. Al promover un ambiente donde el talento se valore y se motive adecuadamente, las organizaciones no solo mejoran su capacidad para alcanzar



objetivos estratégicos, sino que también consolidan su cultura empresarial y su posición competitiva en el mercado (F, 2018).

Además, La dirección del capital humano. se distingue por su dedicación a cultivar un entorno laboral enriquecedor que no solo motive, sino que también fortalezca el compromiso de los colaboradores hacia las metas y directrices de la organización. Un entorno de trabajo así facilita el desarrollo de relaciones sólidas entre los empleados y sus líderes, promueve la comunicación abierta y constructiva, y crea oportunidades para el crecimiento profesional y personal. La dirección de los recursos humanos, por lo tanto, no solo busca optimizar la productividad y eficiencia organizacional, sino también construir una cultura organizacional positiva y resiliente que contribuya al bienestar y éxito a largo plazo de la empresa. Según (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2008) esta área de gestión se dedica a fomentar tanto el desarrollo personal como profesional de los empleados mediante programas estructurados de formación y capacitación. Estos programas no solo buscan fortalecer las habilidades técnicas y profesionales de los colaboradores, sino también promover su crecimiento personal y su capacidad de adaptación frente a desafíos cambiantes. Además, en este punto se implementa sistemas de incentivos y reconocimientos diseñados para valorar y recompensar el rendimiento excepcional, incentivando así la excelencia y la dedicación en el trabajo. Asimismo, se esfuerza por gestionar de manera proactiva la diversidad en el lugar de trabajo, promoviendo un ambiente inclusivo donde cada empleado se sienta valorado y pueda contribuir plenamente con sus habilidades y perspectivas únicas. Reconociendo la importancia de aprovechar el potencial de todos los colaboradores, esta disciplina busca no solo mejorar el rendimiento organizacional,

sino Además, promover un entorno de trabajo saludable que favorezca comodidad y la alegría de los colaboradores.

Esta disciplina no solo se dedica a cumplir los objetivos organizacionales, sino que también se centra en cultivar Un espacio de trabajo que impulse devoción y el crecimiento profesional de los empleados. Este enfoque proactivo no solo asegura que se atraiga, retenga y desarrolle el talento necesario para el éxito organizacional, sino que también fortalece la cultura corporativa y promueve un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente.

2.3.2 Dimensiones e indicadores

a) Planificación estratégica

se refiere al proceso estratégico utilizado por las organizaciones para anticipar y gestionar las futuras demandas de recursos humanos. Este enfoque implica más que simplemente identificar habilidades y capacidades necesarias para cumplir con los objetivos empresariales a largo plazo, sino también la planificación de iniciativas como la formación, el reclutamiento y la retención de talento. Al anticipar las demandas futuras de personal, las organizaciones no solo se aseguran de tener el talento adecuado en el momento justo, sino que también están mejor equipadas para adaptarse proactivamente a los cambios dinámicos del mercado laboral. Esta capacidad de previsión no solo implica identificar las habilidades y competencias necesarias para el futuro, sino también desarrollar estrategias efectivas de reclutamiento, capacitación y retención. Al mantener un enfoque anticipatorio, las organizaciones pueden posicionarse de manera más sólida frente a la competencia, aprovechando oportunidades emergentes y mitigando riesgos potenciales. Además, al alinear estas iniciativas con su visión a largo plazo, las



organizaciones pueden mantener una ventaja competitiva sostenible, asegurando un crecimiento continuo y una adaptación eficiente a los cambios del entorno laboral y económico global. Esto implica identificar de manera proactiva los perfiles y habilidades que serán Los recursos necesarios para lograr las metas clave de la organización a largo plazo. Al prever estas demandas, las organizaciones pueden desarrollar planes y políticas efectivas de reclutamiento, selección, formación y retención de empleados, asegurando así que cuenten con el personal adecuado en el momento y lugar adecuados. Este enfoque no solo optimiza la capacidad de respuesta de la organización ante cambios en el mercado y avances tecnológicos, sino que también fortalece su capacidad competitiva al alinear el talento humano con las metas estratégicas y la visión corporativa. Según (Martínez, 2018) esta dimensión implica la elaboración de planes y estrategias a largo plazo para garantizar que la organización cuente con la evaluación constante de las habilidades y el diseño de estrategias para el crecimiento profesional del personal una evaluación detallada de factores internos y externos que pueden afectar la disponibilidad y la demanda de talento dentro de la organización. Entre estos factores se incluyen los cambios demográficos que impactan la composición y las expectativas de la fuerza laboral, los avances tecnológicos que pueden alterar las habilidades requeridas en los trabajadores y las tendencias del entorno laboral que influyen en la competencia por talento calificado. Al considerar estos elementos de manera integral, las organizaciones pueden desarrollar estrategias adaptativas que aseguren la alineación de sus recursos humanos con las necesidades presentes y futuras del mercado, fortaleciendo así su capacidad para mantener una ventaja competitiva y promover un crecimiento sostenible.

a largo plazo, asegurando la disponibilidad de recursos humanos adecuados para los desafíos futuros preventivo y prospectivo, en contraposición a una visión reactiva y a corto plazo. Según (López, 2023) esta dimensión implica anticipar las necesidades futuras de talento, identificando brechas de competencias y diseñando planes de acción para cubrir estas brechas a tiempo. Además, la planificación estratégica del talento humano implica una colaboración estrecha y proactiva entre los líderes empresariales y los responsables de recursos humanos. Esta colaboración es fundamental para asegurar que las decisiones estratégicas sobre la gestión del talento estén alineadas no solo con los objetivos corporativos actuales, sino también con las metas a largo plazo de la organización. Al involucrar a estos líderes en el proceso de planificación, se garantiza una comprensión compartida de las necesidades futuras de talento y se facilita la puesta en marcha de estrategias y acciones de gestión del talento humano que fomenten el crecimiento sostenible y el éxito organizacional. Este enfoque integrado no solo fortalece la capacidad de la empresa, sino que también mejora su habilidad para atraer, formar y conservar a los talentos más capacitados en un entorno de alta competencia. (López, 2023).

Análisis del entorno

Se refiere al proceso sistemático y estructurado de recolección, evaluación y análisis de los factores externos que podrían impactar la capacidad de necesita establecer políticas efectivas para asegurar la captación y el desarrollo continuo del personal clave. Este proceso incluye la identificación de tendencias del mercado laboral, cambios demográficos, avances tecnológicos y regulaciones gubernamentales, entre otros aspectos relevantes. La finalidad es obtener una



comprensión profunda de cómo estos factores pueden afectar la gestión del talento y así diseñar estrategias efectivas que fortalezcan la situación competitiva y el desarrollo sostenible de la organización. Según (Ortega, 2017) este indicador implica analizar tendencias demográficas, económicas, tecnológicas, políticas y sociales que puedan influir en el mercado laboral y en la disponibilidad de talento que se adapte a los requerimientos de la organización de talento. El análisis del entorno permite a las organizaciones anticipar cambios y tendencias en el mercado laboral, identificar oportunidades y amenazas, y ajustar sus estrategias de administración del capital humano en consecuencia.

Definición del perfil ideal

Indican los criterios y características específicas que una organización identifica como deseables en sus trabajadores para lograr las metas estratégicas de la compañía. (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2008) estos indicadores incluyen habilidades técnicas y blandas, experiencia laboral, valores organizacionales, competencias clave y capacidades de liderazgo que se consideran fundamentales para el éxito en el puesto de trabajo. Esta definición ofrece una dirección precisa y coherente para garantizar que la organización pueda contar con un equipo humano capaz de contribuir de manera efectiva al cumplimiento de sus metas estratégicas y al fortalecimiento de su competitividad en el mercado.

Planificación de la fuerza laboral

La planificación es un proceso estratégico que implica anticipar y proyectar las necesidades futuras de talento humano en una organización. Este proceso no

solo se centra en identificar cuántos empleados serán necesarios, sino también en determinar qué habilidades y competencias serán cruciales para alcanzar las metas estratégicas de la empresa. Al comprender estas demandas futuras, se pueden diseñar estrategias efectivas para reclutar, seleccionar, formar y conservar a los empleados más adecuados. De esta manera, se garantiza que la organización tenga el personal suficiente. De acuerdo con (Pérez, 2014), este indicador implica evaluar las brechas de competencias presentes y futuras, anticipar cambios en la demanda de talento, considerar aspectos internos y externos que pueden influir la disponibilidad de empleados, y desarrollar planes de acción para reclutar, desarrollar, retener o desvincular empleados según sea necesario. La planificación de la fuerza laboral es esencial para garantizar que la organización tenga la cantidad y calidad de empleados necesarios en el momento adecuado, evitando escasez o excedentes de personal que puedan afectar su capacidad para alcanzar sus metas.

b) Desarrollo del talento humano

Son una serie de iniciativas y programas estratégicos destinados a desarrollar y fortalecer las habilidades técnicas, conocimientos especializados, competencias interpersonales y capacidades de los empleados dentro de una organización. Estas acciones están diseñadas con el fin de mejorar tanto el rendimiento actual como futuro de los empleados, así como para maximizar su contribución efectiva hacia el cumplimiento metas estratégicas de la empresa. Según (Aldhair, 2024) incluye una diversidad de actividades que abarcan desde la formación y capacitación en habilidades técnicas y blandas. La formación en habilidades técnicas asegura que los empleados posean las competencias



indispensables para realizar sus tareas de manera eficiente, mientras que la formación en habilidades interpersonales fortalece áreas como la comunicación, la colaboración y el liderazgo. Los programas de mentoría y coaching proporcionan apoyo personalizado y guía profesional, ayudando a los empleados a alcanzar su máximo potencial. La rotación de puestos y la asignación de proyectos especiales ofrecen oportunidades para adquirir nuevas experiencias y conocimientos en diferentes áreas de la organización. Los planes de desarrollo de carrera, por su parte, delinean un camino claro para el avance profesional dentro de la empresa. Este enfoque holístico no solo pretende satisfacer a los empleados, sino también alinear sus competencias con las demandas presentes y venideras de la organización, fomentando el crecimiento y la competitividad tanto a nivel individual como organizacional.

La relevancia del desarrollo del talento humano se encuentra en su habilidad para incrementar el rendimiento, la eficiencia y el bienestar de los empleados. Este enfoque no solo mejora el rendimiento personal, sino que también potencia el trabajo en equipo y la cohesión organizacional. Además, el desarrollo del talento humano juega un papel crucial en lograr las metas estratégicas de la organización a largo plazo, asegurando que la empresa esté bien posicionada para enfrentar desafíos futuros y capitalizar oportunidades emergentes en el mercado. Invertir en las capacitaciones de los empleados contribuye a la creación de una fuerza laboral comprometida y capaz, que es fundamental para el éxito sostenido y la competitividad de la organización. el desarrollo del talento humano proporciona a las organizaciones la habilidad de ajustarse eficazmente a los cambios del entorno, lo cual es esencial en un mercado en constante evolución. Fomentar la innovación



y la creatividad entre los empleados no solo impulsa la mejora continua, sino que también permite a la empresa mantenerse a la vanguardia de su sector. Además, centrarse en retener y motivar a los empleados clave es crucial para mantener una fuerza laboral comprometida y productiva, lo que a su vez contribuye a una ventaja competitiva sostenida en el mercado. Invertir en el desarrollo del capital humano no solo beneficia a los empleados, sino que también refuerza la reputación de la empresa como un empleador de elección. Esta inversión mejora la marca corporativa, haciendo que la empresa sea más atractiva para los talentos más calificados y prometedores del mercado laboral. Al fortalecer su imagen como empleador, la empresa no solo puede atraer y retener a los talentos más destacados, sino que también establece una base sólida para asegurar un flujo continuo de habilidades y competencias esenciales. Mejorar la reputación como lugar de trabajo deseable no solo aumenta la atracción de nuevos talentos, sino que también fortalece el compromiso y la lealtad de los empleados actuales. Esto no solo beneficia la ejecución efectiva de las metas estratégicas a corto plazo, sino que también sienta las bases para el crecimiento sostenido y la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios a largo plazo en el mercado. Además, una imagen sólida del empleado preferido puede mejorar la percepción de la marca y atraer inversiones y asociaciones estratégicas beneficiosas, consolidando aún más la posición competitiva de la empresa en su industria (Milkovich et al. 2018).

Capacitación y formación

La faceta de "Entrenamiento y Educación" en la administración del capital humano se enfoca en una amplia gama de programas y actividades diseñados específicamente para fortalecer las habilidades técnicas, el conocimiento teórico y



las competencias prácticas de los empleados. Este enfoque integral no solo busca mejorar la capacidad de los empleados para cumplir sus funciones actuales de manera más eficiente, sino también prepararlos para asumir roles y responsabilidades futuras dentro de la organización. Al invertir en la capacitación y formación, las organizaciones pueden asegurar que su fuerza laboral esté constantemente actualizada y alineada con las demandas cambiantes del mercado, promoviendo así un entorno de aprendizaje continuo y crecimiento profesional. Según Noe (2017) este proceso incluye el aprendizaje de procedimientos específicos, el uso de herramientas y tecnologías, y la comprensión de las normas y políticas de la organización. Por otro lado, la formación abarca un enfoque más amplio que incluye el desarrollo de competencias blandas, tales como Dominio de la colaboración en grupo, liderazgo y comunicación. Estas competencias fundamentales son cruciales para el crecimiento integral de la habilidad humana, ya que fomentan la solución de problemas y la cooperación en equipo y la capacidad de adaptación a diferentes situaciones laborales.

Evaluación del desempeño

Los indicadores comprenden una serie de métodos y sistemas utilizados para medir, evaluar y analizar el rendimiento de los empleados dentro de una organización. Estos incluyen no solo la revisión periódica del cumplimiento de metas y objetivos individuales, sino también la retroalimentación continua sobre el desempeño, el análisis de competencias clave, y la identificación de áreas de mejora y desarrollo profesional. Estos procedimientos son fundamentales porque aseguran que cada empleado esté en consonancia con los objetivos estratégicos de la empresa, promoviendo así un ambiente donde todos trabajen hacia metas

comunes. Además, facilitan la toma de decisiones informadas, permitiendo identificar y nutrir habilidades críticas y competencias necesarias para el éxito a largo plazo. Al alinear de manera efectiva los recursos humanos con la visión corporativa, se fortalece la habilidad de la empresa para ajustarse a cambios rápidos y mantener una ventaja competitiva en su sector. Según Milkovich, Newman y Gerhart (2018) la evaluación del desempeño constituye un proceso estructurado dentro de las organizaciones, donde se compara el rendimiento individual de los empleados con criterios establecidos previamente, proporcionando retroalimentación para identificar oportunidades de crecimiento y mejora. Este proceso es fundamental ya que permite a los empleados recibir evaluaciones constructivas acerca de su rendimiento, identificar tanto sus áreas de competencia como aquellas que necesitan desarrollo, y establecer objetivos claros para su crecimiento personal y profesional.

Gestión del potencial

Según Noe (2017) la gestión del potencial implica la identificación de empleados con habilidades y competencias excepcionales, para maximizar su contribución y retención. Estos indicadores son esenciales para el desarrollo del talento humano, ya que permiten a las organizaciones identificar y cultivar a sus futuros líderes y profesionales clave, garantizando así su éxito y competitividad a largo plazo en el mercado.

c) Cultura organizacional

La dimensión engloba el conjunto de valores, creencias, normativas y prácticas que son compartidos por los miembros de una organización. Estos elementos culturales no solo determinan la identidad única y el ambiente de trabajo



de la organización, sino que también ejercen una profunda influencia en la manera en que se llevan a cabo las tareas diarias, se toman resoluciones y se establece la interacción dentro del ambiente laboral. Una cultura organizacional robusta y claramente definida no solo refuerza la unidad entre los empleados, sino que también guía sus acciones hacia el logro de los objetivos estratégicos de la empresa. Esta cultura positiva tiene el poder de estimular la innovación, mejorar la capacidad de adaptación al cambio y aumentar el compromiso de los empleados, todos factores esenciales para el éxito sostenible de la organización a largo plazo. Además, una cultura organizacional sólida establece un marco ético y conductual que orienta las acciones de los empleados, promoviendo la cohesión y el alineamiento con los objetivos institucionales. Al fomentar un entorno de trabajo basado en valores compartidos y comportamientos coherentes, se crea un ambiente donde los empleados se sienten más conectados con la misión de la empresa, lo que a su vez fortalece su motivación y productividad. Además, afecta directamente la captación y conservación de talento, ya que los candidatos tienden a ser atraídos por organizaciones cuya cultura refleje sus propios valores y creencias. Por lo tanto, la gestión efectiva de la cultura organizacional es crucial para promover un entorno laboral favorable y eficiente. Esta cultura organizacional no solo define cómo se comportan los empleados dentro de la empresa, sino que también influye en las decisiones que toman y en cómo perciben su entorno laboral. Es fundamental para establecer un ambiente de trabajo cohesionado y alineado con los objetivos estratégicos de la organización, promoviendo la cohesión, la identidad corporativa y el sentido de pertenencia entre los colaboradores. Según Robbins y Judge (2019) la cultura organizacional puede manifestarse a través de



elementos tangibles e intangibles, como el lenguaje, los rituales, las historias compartidas y las normas de comportamiento. Esta dimensión es crucial, ya que influye en la atracción, retención y compromiso de los empleados, así como en su adaptación a la organización y su capacidad para contribuir los objetivos corporativos.

La cultura organizacional afecta de manera considerable la administración del talento humano, fundamentalmente en áreas clave como el reclutamiento, donde se busca que las nuevas contrataciones se alineen con los principios y la visión de la empresa para asegurar una integración exitosa. Esta alineación no solo garantiza que los nuevos empleados compartan los mismos principios y metas que la organización, sino que también facilita un ajuste más rápido y eficiente al entorno laboral. Además, la cultura organizacional influye profundamente en la formación al establecer el marco para la mejora de destrezas y competencias que son valoradas dentro de la organización. Este enfoque en la formación no solo mejora las capacidades individuales, sino que también refuerza la cohesión del equipo. La cultura organizacional también afecta otros aspectos de la administración del capital humano, como la evaluación del desempeño y las políticas de reconocimiento y recompensa, asegurando que estas prácticas estén alineadas con los valores fundamentales de la empresa. En última instancia, una cultura organizacional sólida y bien definida es crucial para atraer, desarrollar y retener el talento, contribuyendo significativamente al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización. En el crecimiento de los empleados, la cultura determina las oportunidades de avance profesional y la promoción interna, reflejando los valores y expectativas de la empresa. Finalmente, en la evaluación



del desempeño, la cultura define los criterios y normas que guían cómo se valoran y reconocen las contribuciones individuales, promoviendo así una alineación continua con los objetivos organizacionales. De acuerdo con Schein (2010) La cultura organizacional desempeña un papel fundamental más allá de regular normas y expectativas; también actúa como un motor motivacional que moldea la identidad y el arraigo de los empleados. Por lo tanto, comprender y gestionar eficazmente la cultura empresarial es crucial para establecer un ambiente de trabajo que fomente la productividad y la satisfacción. Esta gestión efectiva no solo promueve la colaboración y la innovación entre los equipos, sino que también garantiza que los valores individuales estén alineados con los objetivos colectivos de la empresa, fortaleciendo así la cohesión y el compromiso organizacional.

Clima laboral

El concepto de clima laboral en la la administración del capital humano se enfoca en el ambiente emocional y psicológico que caracteriza la experiencia colectiva de los empleados dentro de una organización. Un buen ambiente incluye el tipo de liderazgo ejercido, las relaciones interpersonales entre colegas y superiores, las estrategias y métodos de gestión de recursos humanos aplicados, así como las condiciones físicas y ergonómicas del lugar de trabajo. Estos elementos influyen directamente en la percepción que tienen los empleados sobre su trabajo, su motivación, su satisfacción laboral y su bienestar general en la organización. Según Fernández-Ríos y Martínez-Corts (2016) el ambiente laboral, entendido como "la percepción personal de los empleados respecto a su entorno de trabajo" desempeña un papel fundamental en la gestión del talento humano. Esta percepción influye significativamente en las actitudes y comportamientos de los



empleados dentro de la organización. Un clima laboral positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, liderazgo efectivo, políticas de recursos humanos que promuevan la equidad y condiciones físicas adecuadas, puede fomentar la satisfacción laboral, el compromiso con los objetivos organizacionales y el bienestar general de los empleados. En contraste, un clima laboral negativo, marcado por tensiones interpersonales, liderazgo deficiente, políticas restrictivas o condiciones de trabajo adversas, puede resultar en desmotivación, estrés y una alta tasa de rotación de personal, afectando negativamente la productividad y el clima organizacional en su conjunto.

Comunicación interna

La comunicación interna en el marco de la gestión del talento humano se describe al flujo de información, mensajes y retroalimentación que se produce dentro de una organización entre sus miembros, tanto verticalmente (de arriba hacia abajo y viceversa) como horizontalmente (entre colegas y equipos de trabajo). Según Robbins y Judge (2019) la comunicación interna se define como "el proceso mediante el cual se comparten información, ideas y sentimientos entre los miembros de una organización". Una comunicación efectiva, que puede llevarse a cabo a través de diversas plataformas como reuniones presenciales, correos electrónicos, intranets y redes sociales corporativas, desempeña un papel crucial en la gestión del talento humano al facilitar la interacción fluida y la conexión entre los equipos. Este proceso no solo fomenta la cohesión y la colaboración dentro del equipo, sino que también alinea de manera efectiva los objetivos individuales con los estratégicos de la organización, asegurando que todos estén enfocados en metas comunes. Además, una comunicación interna robusta promueve la



transparencia organizacional y construye un ambiente de confianza, lo cual eleva la moral y el compromiso de los empleados con la misión y visión de la empresa. Al alinear los objetivos individuales con los de la organización, se fortalece la capacidad para abordar problemas de manera conjunta y tomar decisiones informadas y eficaces, lo que es esencial tanto para resolver desafíos inmediatos como para la planificación estratégica a largo plazo. Mantener a todos los miembros de la organización bien informados y comprometidos crea un entorno laboral más armonioso y productivo, contribuyendo significativamente al logro sostenido de los objetivos empresariales a largo plazo y a la adaptación continua a un entorno empresarial dinámico.

Trabajo en equipo

Este indicador es esencial en la gestión del talento humano, ya que no solo promueve la diversidad de habilidades, la creatividad y la innovación entre los empleados, sino que también fortalece su compromiso con la organización. Este compromiso refuerza la cohesión del equipo y contribuye significativamente a la mejora del rendimiento y la productividad general del equipo de trabajo. La capacidad de los empleados para sentirse valorados y reconocidos por sus habilidades y contribuciones individuales también se ve potenciada, lo que enriquece el ambiente laboral y fomenta un sentido de propósito compartido dentro de la organización. Además, promueve la innovación y la creatividad al integrar diversas perspectivas y experiencias. Al trabajar juntos de manera cohesiva, el equipo puede superar desafíos más eficientemente y alcanzar objetivos comunes que beneficien a toda la organización. Este tipo de cooperación es fundamental para crear una cultura organizacional sólida, donde se valoren las contribuciones



individuales y se maximice el potencial colectivo, contribuyendo así al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la entidad. Este enfoque no solo promueve la eficiencia operativa, también ayuda las relaciones interpersonales y del mismo modo fomenta un ambiente de trabajo colaborativo. Además, facilita el intercambio de ideas, el aprendizaje mutuo y la resolución conjunta de problemas, contribuyendo así a la mejora continua y al éxito organizacional a largo plazo. Según Katzenbach y Smith (2015) el trabajo en equipo se define como "un conjunto de personas interdependientes que colaboran para alcanzar una meta compartida y son mutuamente responsables de los resultados". Este indicador es esencial en la gestión del talento humano, ya que no solo promueve la diversidad de habilidades, la creatividad y la innovación entre los empleados, sino que también fortalece su compromiso con la organización. Este compromiso refuerza la cohesión del equipo y contribuye significativamente a la mejora del rendimiento y la productividad general del equipo de trabajo. La capacidad de los empleados para sentirse valorados y reconocidos por sus habilidades y contribuciones individuales también se ve potenciada, lo que enriquece el ambiente laboral y fomenta un sentido de propósito compartido dentro de la organización.

2.3.3 Compromiso organizacional

El compromiso organizacional representa la conexión emocional y psicológica profunda que los empleados establecen con su organización. Este vínculo se caracteriza por la identificación personal y emocional que sienten los empleados con los valores fundamentales, metas y objetivos estratégicos de la empresa. Además, el compromiso se manifiesta en la disposición activa de los empleados para dedicarse y contribuir de manera significativa al éxito global y al



cumplimiento de la misión de la organización. Este compromiso no solo implica un sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa, sino también una motivación intrínseca para trabajar en equipo y superar desafíos de objetivos comunes. Esencialmente, el compromiso organizacional se traduce en una actitud proactiva y una voluntad constante de involucrarse activamente en las actividades y proyectos que impulsan el progreso y la excelencia dentro de la organización (Meyer, Allen y Smith, 1993, p. 67) este compromiso se manifiesta en la voluntad de los empleados para mantenerse en la organización, trabajar arduamente en sus tareas asignadas y defender los intereses de la empresa frente a situaciones adversas, lo que repercute en un mayor rendimiento laboral y en una menor intención de abandonar la organización (Mowday, Porter y Steers, 1982).

El compromiso organizacional, el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad, el compromiso normativo se relaciona con un sentido de obligación moral hacia la organización, donde los empleados sienten que deben permanecer en ella por lealtad o deber. Estos tres componentes, en conjunto, ofrecen una visión integral del grado y la naturaleza del compromiso de los empleados hacia su organización, proporcionando una comprensión más completa de las motivaciones subyacentes que influyen en su permanencia y desempeño (Meyer y Allen, 1991) el compromiso afectivo se enfoca en el fuerte vínculo emocional y la identificación profunda que los empleados sienten hacia la organización, impulsados por sentimientos positivos y afectivos hacia la misma. Por otro lado, el compromiso continuo implica la percepción de que abandonar la organización acarrearía consecuencias personales o profesionales significativas, como la pérdida de beneficios o la dificultad para encontrar un trabajo equivalente. En contraste, el



compromiso normativo se basa en una sensación de obligación moral o ética de permanecer en la organización, motivada por normas sociales, contractuales o una expectativa interna de cumplir con ciertos compromisos establecidos (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso organizacional juega un papel crucial en el desempeño y la eficacia de la organización, ya que está asociado con resultados positivos entre trabajadores y la empresa (Meyer y Herscovitch, 2001). Un alto nivel de compromiso organizacional se ha vinculado con una mayor productividad, satisfacción laboral, lealtad del cliente y rentabilidad, así como con una menor rotación de personal y ausentismo laboral (Meyer y Herscovitch, 2001). Según Álvarez (2009) la literatura indica que, en el contexto del compromiso organizacional, se identifican dos tipos principales: el compromiso afectivo, que involucra la conexión emocional profunda del empleado con la organización, y el compromiso de permanencia, que se relaciona con la percepción de que abandonar la empresa podría acarrear dificultades económicas significativas. Por lo tanto, es crucial para las organizaciones comprender y promover el compromiso organizacional como parte fundamental de sus estrategias para mejorar el rendimiento y mantener a su talento humano clave.

Claure (2003) Se indica que se manifiesta en el empleado a través de tres perspectivas interrelacionadas: afectiva, normativa y de continuidad. El compromiso afectivo se basa en los lazos emocionales que el empleado desarrolla con la entidad, a menudo debido a experiencias laborales gratificantes y relaciones positivas con colegas y superiores. Por otro lado, el compromiso normativo se refiere a la sensación de obligación moral o ética que el empleado experimenta

hacia la organización, motivado por normas sociales, contratos o valores personales alineados con los de la empresa. Además, el compromiso de continuidad se centra en los costos percibidos, tanto económicos como sociales, asociados con la idea de dejar la organización, lo cual puede incluir la pérdida de beneficios, la inversión en tiempo y esfuerzo en la adaptación a una nueva empresa, y la ruptura de relaciones profesionales establecidas.

Álvarez (2009) en el contexto del compromiso organizacional, la literatura distingue entre dos tipos fundamentales: el compromiso afectivo, que describe la vinculación emocional profunda que los empleados sienten hacia la organización, muchas veces derivada de experiencias laborales positivas y relaciones personales gratificantes dentro del entorno laboral. Por otro lado, el compromiso de permanencia se centra en la percepción de los empleados de que dejar la organización acarrearía consecuencias económicas adversas, como la pérdida de beneficios, estabilidad financiera o incluso oportunidades profesionales futuras.

2.3.3.1 Compromiso organizacional según la teoría multidimensional

Según Meyer y Allen (1991) proponen:

- **Teoría del intercambio:** Esta teoría sugiere que los estímulos proporcionados a los trabajadores deben ser correspondidos con su compromiso hacia la organización mediante un sentido de reciprocidad que favorezca tanto el bienestar individual como el éxito colectivo. Esto implica que las iniciativas de la empresa para motivar y apoyar a sus empleados deben alinearse con la disposición de estos últimos a comprometerse activamente con los objetivos y valores de la organización. Cuando existe esta reciprocidad, se fortalece la relación entre la empresa y sus empleados,

generando un ambiente laboral donde la confianza, la lealtad y la eficiencia son promovidas de manera natural.

- **Teoría psicológica:** Según esta teoría, el compromiso organizacional se fundamenta en tres factores psicológicos clave: el sentido de pertenencia, que implica sentirse parte integral y valorado dentro de la organización; la contribución activa hacia los objetivos y metas de la empresa, lo cual refleja el compromiso con los resultados y el impacto personal en el éxito organizacional; y la internalización de este sentido de pertenencia, que se traduce en una identificación profunda y personal con los valores y la misión de la organización. Estos elementos psicológicos no solo fortalecen la conexión emocional de los empleados con la empresa, sino que también sustentan un compromiso duradero y significativo que impulsa el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

2.3.3.2 Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional juega un papel crucial en la gestión efectiva del talento humano, ya que tiene un impacto profundo en múltiples aspectos clave dentro de la organización. Más allá de mejorar la eficacia y el rendimiento individual de los empleados, el compromiso también desempeña un papel vital en la retención del personal, al crear un sentido de conexión y pertenencia que fomenta la lealtad a largo plazo. Además, un alto nivel de compromiso contribuye significativamente a la satisfacción laboral al promover un entorno donde los empleados se sienten valorados, escuchados y reconocidos por sus contribuciones. Esto, a su vez, contribuye a un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, mejorando el clima organizacional y fortaleciendo la cohesión del equipo. Al priorizar y cultivar el



compromiso organizacional, las empresas no solo mejoran su capacidad para atraer y retener talentos, sino que también construyen una base sólida para el crecimiento y la innovación continuos, asegurando así su éxito a largo plazo en un mercado competitivo y dinámico. Cuando los empleados están comprometidos, tienden a sentirse más motivados y conectados con los valores y metas de la organización, lo que conduce a una mayor productividad y calidad en el trabajo. Además, un nivel bueno de compromiso puede promover un ambiente laboral positivo, fomentar la colaboración entre equipos y fortalecer la cultura organizacional, contribuyendo así al éxito global de la empresa. Según Meyer y Allen (1991) el compromiso en una organización se define como "el vínculo psicológico que une a un empleado con su organización y sus metas", reflejando la dedicación y la lealtad del individuo hacia la empresa.

El compromiso organizacional es crucial ya que tiene un impacto significativo en la configuración del ambiente laboral y la cultura corporativa de una empresa. Cuando los empleados están comprometidos, no solo desarrollan una conexión emocional más profunda con la organización, sino que también tienden a mostrar niveles más altos de productividad y motivación. Este compromiso fortalece la cohesión dentro del equipo, cultivando relaciones laborales positivas y promoviendo un sentido compartido de propósito entre los colaboradores. Además, contribuye a crear un clima laboral donde la confianza mutua y la comunicación abierta son promovidas activamente, lo que a su vez mejora el bienestar general de los empleados y aumenta la satisfacción en el trabajo. Además, un alto nivel de compromiso puede influir en la percepción externa de la empresa, fortaleciendo su reputación como empleador preferido y facilitando la atracción y retención de

talento clave en el mercado laboral competitivo. Según Robbins y Judge (2019) el compromiso de los empleados con la organización es crucial para establecer un entorno laboral positivo y colaborativo. Cuando los empleados están genuinamente comprometidos, se fortalecen los lazos de confianza mutua, se facilita una comunicación abierta y se promueve un trabajo en equipo efectivo. Esta dinámica no solo contribuye a aumentar la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también puede elevar su motivación intrínseca y fortalecer su sentido de pertenencia y conexión con la organización. Así, se crea un ambiente donde cada miembro del equipo se siente valorado y parte integral del éxito organizacional.

Estos beneficios del compromiso organizacional no se limitan a nivel individual; también tienen un impacto significativo en la cultura organizacional y en la identidad colectiva de la empresa. Un alto nivel de compromiso fortalece los valores compartidos, las normas y las prácticas dentro de la organización, ayudando a consolidar una cultura corporativa sólida y coherente.

2.3.3.3 Características del compromiso organizacional

La característica más destacada del compromiso organizacional es su naturaleza multidimensional, que abarca diferentes aspectos de la relación empleado y organización. Según Meyer, Becker y Vandenberghe (2004) El compromiso organizacional, esencial para la cohesión y el éxito de una empresa, abarca diversas facetas que influyen en la dinámica laboral y la cultura corporativa. El compromiso afectivo no solo representa el vínculo emocional profundo que los empleados desarrollan con la organización, sino que también implica una identificación sincera con los objetivos y valores fundamentales de la empresa. Esta conexión emocional no solo fortalece el sentido de pertenencia, sino que también



motiva a los empleados a dedicarse plenamente a sus roles y a contribuir positivamente al ambiente de trabajo. Por otro lado, el compromiso continuo subraya la disposición de los empleados a permanecer en la organización debido a las oportunidades significativas de desarrollo profesional y crecimiento personal que esta ofrece. Los empleados comprometidos continuamente valoran las iniciativas de capacitación, la posibilidad de asumir roles más desafiantes y el camino claro hacia el avance dentro de la empresa. Este compromiso no solo asegura la retención de talento clave, sino que también promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua.

Otra característica relevante del compromiso organizacional es su impacto en el desempeño y la eficacia organizativa. Según Allen y Meyer (1990) el compromiso organizacional está asociado positivamente con la productividad, la retención de empleados, la satisfacción laboral y la reducción del ausentismo y la rotación. Cuando los empleados muestran compromiso hacia la organización, no solo se esfuerzan más por alcanzar los objetivos empresariales, sino que también se identifican más con los valores y la misión de la empresa. Este sentido de pertenencia fortalece su lealtad y los motiva a contribuir activamente con su tiempo y esfuerzo para mejorar el desempeño organizacional. Además, el compromiso organizacional juega un papel crucial en la creación de un entorno laboral positivo y colaborativo, donde se promueven la confianza y la comunicación abierta entre los empleados. Esta dinámica no solo tiene un impacto positivo en la productividad y la eficiencia organizacional, sino que también fortalece el bienestar general de los trabajadores. La conexión emocional que los empleados desarrollan con la organización es esencial no solo para el cumplimiento de metas estratégicas a largo



plazo, sino también para cultivar un ambiente de trabajo que fomente el crecimiento profesional y personal de todos los miembros del equipo. Esta cohesión interna facilita la resolución colaborativa de problemas, promueve la innovación y contribuye a una cultura organizacional positiva, donde cada individuo se siente valorado y motivado para contribuir al éxito común de la organización.

2.3.4 Dimensiones e indicadores del compromiso organizacional

a) Identificación con la organización

La dimensión "identificación con la organización" en el contexto, se describe como el nivel en que los empleados se identifican con los valores, metas y objetivos de la organización. Esta conexión profunda va más allá de la mera aceptación de las políticas de la empresa; implica un sentido de pertenencia emocional y personal hacia la misión de la organización. Cuando los empleados se identifican plenamente, no solo se comprometen con sus roles individuales, sino que también se alinean activamente con la visión y la dirección estratégica de la entidad, lo que fortalece la cohesión interna y fomenta un ambiente laboral donde la colaboración y la innovación prosperan. Según Mowday, Steers y Porter (1979) la identificación con la organización implica un sentido de pertenencia y conexión emocional profunda con la empresa, donde los individuos se perciben a sí mismos como parte integral de la misma. Esta dimensión refleja la medida en que los empleados adoptan la identidad organizativa como propia, mostrando un compromiso afectivo arraigado que va más allá de una mera relación laboral.

La identificación con la organización es una dimensión fundamental del compromiso organizacional, ya que influye en el comportamiento y la



actitud de los empleados hacia la empresa. De acuerdo con Meyer y Allen (1991) los empleados que se identifican fuertemente con la organización tienden a mostrar un mayor compromiso afectivo y normativo, lo que se traduce en una mayor disposición para esforzarse en beneficio de la empresa y una menor propensión a abandonarla. Esta faceta del compromiso organizacional resulta fundamental para cultivar un sentido de pertenencia y compromiso entre los trabajadores. Cuando los empleados se sienten conectados con los valores y objetivos de la organización, están más motivados a contribuir de manera significativa a su misión. Este compromiso no solo fortalece la cohesión interna, sino que también puede impulsar la eficiencia operativa, mejorar la retención del personal clave y aumentar la satisfacción laboral general.

Sentimiento de pertenencia

Implica la conexión emocional y la parte psicológica donde los empleados desarrollan su sentimiento hacia la organización. Este vínculo profundo no solo se basa en la caracterización con los valores y la cultura corporativa, sino que también refleja un sentido de arraigo y compromiso hacia los objetivos y metas compartidas. Cuando los empleados experimentan este tipo de conexión, están más inclinados a contribuir activamente al éxito organizacional, mostrando una mayor dedicación en sus roles y colaborando de manera más efectiva con sus compañeros de trabajo. Este sentimiento de pertenencia no solo fortalece la cohesión interna, sino que también puede mejorar el clima laboral y fomentar un ambiente donde la innovación y la excelencia son valoradas y promovidas. Según Allen y



Meyer (1990) este indicador implica que los trabajadores se identifican con la empresa y se sienten parte de ella, lo que los lleva a considerar los intereses de la organización como propios. Este sentimiento se manifiesta en un fuerte vínculo afectivo con la empresa, donde los empleados se perciben a sí mismos como miembros importantes y valiosos de la organización.

Orgullo de pertenencia

"El orgullo de pertenencia" es otro indicador clave de la identificación con la organización. De acuerdo a Meyer y Allen (1991) este concepto se refiere a la satisfacción y el orgullo que los empleados sienten al ser parte de la empresa. Este sentimiento de orgullo surge cuando los trabajadores se identifican con los logros y la reputación de la organización, lo que fortalece su compromiso afectivo y su conexión emocional con la empresa. Cuando los empleados experimentan orgullo de pertenencia, están más dispuestos a colaborar por el bien de la empresa u organización y a defender su reputación.

Valores compartidos

"Los valores compartidos" son elementos fundamentales en la identificación con la organización. Según Schein (2010) los valores compartidos representan las creencias, normas y principios que llevan a tomar buenas decisiones. Estos valores forman parte de la identidad de la empresa y sirven como un punto de conexión entre los empleados, creando un sentido de cohesión y unidad en la organización. Cuando los empleados



comparten los valores de la empresa, están más inclinados a identificarse con la organización y a comprometerse con su misión y objetivos.

b) Satisfacción laboral

Dentro del compromiso organizacional, la satisfacción laboral se define como el nivel en que los empleados experimentan un estado de bienestar y satisfacción tanto con las tareas específicas que desempeñan como con las condiciones generales del entorno laboral ofrecidas por la empresa. Este estado no solo abarca la percepción positiva hacia las responsabilidades asignadas y la autonomía en el trabajo, sino también la percepción favorable hacia aspectos como el apoyo de los superiores, las políticas de la organización, las oportunidades de desarrollo profesional y el equilibrio entre vida personal y profesional. Cuando los empleados experimentan altos niveles de satisfacción laboral, no solo tienden a ser más productivos y comprometidos, sino que también contribuyen a un clima laboral positivo que beneficia a toda la organización. Según Meyer y Allen (1991) juega un papel crucial en el compromiso organizacional al afectar significativamente la percepción que los empleados tienen de su conexión con la empresa. Cuando los empleados experimentan satisfacción en sus roles, no solo están más inclinados a comprometerse con los objetivos organizacionales, sino que también muestran una mayor disposición para contribuir de manera proactiva al éxito empresarial.



La satisfacción laboral, como dimensión del compromiso organizacional, también está relacionada con la retención de empleados y la reducción del ausentismo y la rotación. Según Robbins y Judge (2019) los empleados que experimentan altos niveles de satisfacción laboral tienden a permanecer en la organización durante períodos más largos y a tener una menor tendencia a faltar al trabajo o a abandonar la empresa. Esta relación resalta la importancia de gestionar adecuadamente los factores que influyen en la satisfacción de los empleados para promover un compromiso más sólido y duradero con la organización.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo, dentro del marco del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, son fundamentales para el bienestar integral de los empleados durante su desempeño laboral diario. Incluyen aspectos físicos como la seguridad y la salud ocupacional, asegurando que el entorno sea seguro y propicio para realizar las tareas sin riesgos innecesarios. A nivel ambiental, abarcan la calidad del aire, la iluminación adecuada y la temperatura confortable que contribuyen al confort físico y mental. En el ámbito organizativo, las condiciones de trabajo también involucran la gestión efectiva de la carga laboral, asegurando que las responsabilidades sean manejables y claras para evitar el estrés excesivo. El horario de trabajo flexible y adaptable, junto con una compensación justa y competitiva, son clave para garantizar la equidad y satisfacción en la remuneración. Además, los beneficios laborales, como seguros médicos, programas de bienestar y oportunidades de desarrollo profesional, juegan un



papel crucial en el apoyo al desarrollo personal y profesional de los empleados. Finalmente, la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, marcada por la comunicación abierta, el respeto mutuo y el trabajo en equipo efectivo, contribuye significativamente a un ambiente laboral positivo y colaborativo. Según Robbins y Judge (2019) unas condiciones de trabajo adecuadas pueden contribuir significativamente a mejorar la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez puede influir en su compromiso con la organización y su rendimiento laboral.

Reconocimiento

El reconocimiento, como indicador de satisfacción laboral y a su vez del compromiso dentro de una organización, se refiere a la valoración y aprecio que reciben los empleados por parte de la organización y de sus superiores por el cumplimiento de sus tareas y contribuciones al logro de los objetivos organizacionales. Según Luthans (2011) el reconocimiento desempeña un papel crucial en fomentar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional al validar y valorar los esfuerzos y contribuciones de los empleados. Cuando se reconoce el trabajo bien hecho, no solo se refuerza la autoestima individual, sino que también se fortalece la motivación intrínseca y se genera un ambiente de trabajo positivo. Este reconocimiento puede manifestarse de diversas formas, como palabras de aprecio, premios, oportunidades de desarrollo profesional o incluso la asignación de responsabilidades adicionales que demuestren confianza en las capacidades del empleado. Además de elevar el ánimo y mejorar la moral, el reconocimiento también consolida el sentido de pertenencia de los



empleados hacia la organización, aumentando así su compromiso y disposición para colaborar activamente en la consecución de los objetivos comunes.

Oportunidades de crecimiento

Las oportunidades de crecimiento dentro del marco del compromiso organizacional y la satisfacción laboral son fundamentales para permitir a los empleados expandir sus habilidades, ampliar su base de conocimientos, asumir mayores desafíos y avanzar profesionalmente dentro de la empresa. Estas oportunidades abarcan una variedad de iniciativas, como programas estructurados de formación y desarrollo que mejoran competencias específicas y habilidades técnicas. Además, incluyen la asignación estratégica de proyectos que estimulan la creatividad y el aprendizaje continuo, así como la colaboración en equipos multidisciplinarios que fomentan la innovación y el intercambio de ideas. Los programas de mentoría juegan un papel crucial al proporcionar orientación personalizada y apoyo profesional, mientras que los planes de carrera bien definidos ofrecen una trayectoria clara de progreso y reconocimiento dentro de la organización. Estas oportunidades no solo impulsan el desarrollo individual de los empleados, sino que también fortalecen su compromiso con los objetivos organizacionales, contribuyendo así a un entorno laboral dinámico y motivador. Según Chiavenato (2014) las oportunidades de desarrollo juegan un papel fundamental en el aumento de la satisfacción laboral y el

compromiso de los empleados al ofrecerles la posibilidad de crecer y avanzar en su carrera dentro de la organización. Además, al alinear sus metas personales con los objetivos organizacionales, los empleados se sienten más valorados y reconocidos, lo que fortalece su compromiso con la empresa y fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y enriquecedor.

c) Compromiso con el trabajo

El compromiso con el trabajo, dentro del ámbito del compromiso organizacional, se define como la disposición y la dedicación de los empleados hacia las tareas y responsabilidades laborales que realizan en el contexto de la organización. Este compromiso se caracteriza por la conexión emocional y cognitiva que los empleados establecen con su trabajo, donde muestran un alto grado de implicación y entusiasmo hacia sus funciones laborales. Según Meyer y Allen (1991) va más allá de cumplir con las responsabilidades asignadas; implica un nivel más profundo de conexión emocional y motivación intrínseca hacia el éxito colectivo. Los empleados comprometidos no solo se esfuerzan por alcanzar resultados excelentes, sino que también se identifican plenamente con los valores y la misión de la empresa, sintiéndose parte integral de su comunidad laboral. Esta identificación y pertenencia fortalecen la cohesión dentro del equipo, promueven un ambiente de trabajo colaborativo y positivo, y contribuyen a cultivar una cultura organizacional sólida y orientada al logro de objetivos comunes.

Este compromiso con el trabajo también se relaciona estrechamente con la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los empleados. Los



individuos que muestran un alto nivel de compromiso con su trabajo tienden a experimentar un mayor sentido de realización personal y profesional, lo que contribuye a su motivación intrínseca y a una mayor eficacia en el desempeño laboral. Además, el compromiso con el trabajo puede ser un predictor significativo de resultados organizacionales clave, como la productividad, la retención de empleados y la calidad del servicio. En resumen, el compromiso con el trabajo es una dimensión fundamental del compromiso organizacional que influye en el comportamiento y el rendimiento de los empleados en el contexto laboral.

Motivación

La motivación en el contexto del compromiso con el trabajo se refiere a la fuerza interna que impulsa a los empleados a alcanzar metas laborales y a mantener un alto nivel de dedicación y esfuerzo en sus actividades diarias. Según Robbins y Judge (2019) la motivación en el trabajo puede surgir de diversas fuentes, como la satisfacción de las necesidades individuales, la búsqueda de reconocimiento y recompensas, o la identificación con los valores y objetivos de la organización. Los empleados motivados muestran un mayor compromiso con su trabajo, ya que se sienten inspirados y energizados para contribuir al éxito organizacional y para alcanzar su propio desarrollo profesional.

Productividad

La productividad en el contexto del compromiso laboral se define como la capacidad de los empleados no solo para generar resultados y alcanzar metas laborales de manera eficiente y efectiva, sino también para



hacerlo de manera sostenida y consistente a lo largo del tiempo. Los empleados altamente comprometidos no solo cumplen con sus responsabilidades, sino que también demuestran iniciativa para contribuir al crecimiento y éxito de la organización, impulsando así un ciclo positivo de rendimiento y logro de objetivos organizacionales. Según Ivancevich et al. (2008) la productividad en el trabajo se encuentra intrínsecamente vinculada al compromiso de los empleados, ya que aquellos que muestran un alto nivel de compromiso tienden a dedicar tiempo adicional y esfuerzo significativo a sus responsabilidades. Este compromiso se traduce en una mayor eficiencia en la ejecución de tareas, una mejor gestión del tiempo y recursos, y una predisposición a buscar soluciones innovadoras para desafíos laborales. Además, los empleados comprometidos suelen mostrar una actitud proactiva hacia la mejora continua y la superación de metas establecidas, lo que repercute directamente en el rendimiento general de la organización. En última instancia, este compromiso no solo impulsa la productividad individual, sino que también fortalece el trabajo en equipo y contribuye al éxito global de la empresa mediante la consecución de resultados consistentes y de alta calidad. La productividad no solo se mide en términos de cantidad de trabajo realizado, sino también en la calidad y la eficacia con la que se ejecutan las tareas asignadas.

Lealtad

La lealtad en el contexto del compromiso laboral se define como el nivel de compromiso y conexión emocional que los empleados experimentan hacia la organización donde están empleados. Según Allen y Meyer (1996)



la lealtad organizacional se manifiesta no solo en la permanencia prolongada de los empleados en la empresa y en su apoyo activo a los intereses y valores de la organización, sino también en su dedicación continua y consistente hacia la consecución de los objetivos empresariales. Los empleados leales no solo muestran un compromiso profundo con su trabajo, sino que también demuestran una identificación fuerte con la cultura corporativa y un sentido de responsabilidad hacia sus compañeros y la comunidad empresarial en general. Esta lealtad fortalece la cohesión interna, ambiente atractivo y colaborativo, y contribuye significativamente a la estabilidad y éxito sostenido de la empresa a lo largo del tiempo.

2.4 Marco conceptual

Municipalidad distrital de San Miguel

Historia de creación del distrito

En 1994, se inició un curso de batalla, siendo uno de sus publicistas el diseñador Domingo Guzmán Calderón, donde se mencionó la ayuda del Gobierno Territorial y la región del territorio de San Román, para la producción de otro local.

Con el compromiso monetario de los vecinos, los jefes partieron en una larga estrategia, donde se hizo el desarrollo de registros especializados, donde se necesitaban conformar necesidades, por ejemplo, la preparación de la estrategia Ground breaking de la ciudad de Juliaca, investigaciones especializadas y financieras de la región de Juliaca.

En un tiempo de dos años (2011 - 2012) se consiguieron más de 10 mil marcos para la escasez de ayuda de la población, lo cual fue mencionado ante el RENIEC en Lima, a través de una estructura para la escasez de discípulos, lo cual

fue uno de los prerequisites que más trabajo costó, ya que la postergación fue debido a que un número importante de los pobladores de esta zona, a pesar de vivir cerca, son ciudadanos en diferentes regiones.

En el año 2008, se logró la conformación de la organización civil y el 14 de mayo de 2013, se remitió el expediente al Gobierno Provincial, a la Subgerencia de Moldeamiento y Ordenamiento de la Legislatura Territorial de Puno, faltando alrededor de entonces el tema de la recuperación de tierras.

Figura 1

Foto de la marcha por la creación del Municipio de San Miguel



Nota. Imagen extraída del portal web del distrito de San Miguel.

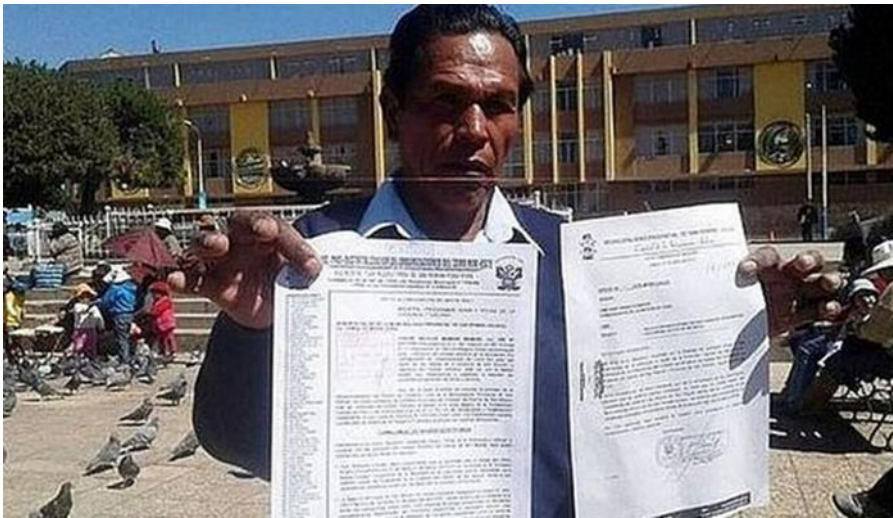
El 30 de abril del 2014, el Pueblo Joven Revolución de Juliaca fue elevado a la categoría de Ciudad «San Miguel» bajo el Objetivo Líder Territorial N° 237-2014 PR-GR Puno, refrendado por el presidente local Mauricio Rodríguez.

El 26 de marzo de 2014, se obtuvo el acuerdo de recolección N° 009-2014 por parte de la región de la zona de San Román, por el lado de la distritación de esta zona de la población.

Nuevamente durante el 2015, el pionero Cristin Mamani buscó la aceleración del curso de esterilización legal actual de los límites regionales del territorio de San Román, sin embargo, no obstante el desprendimiento de los especialistas que postergaron la delimitación, el anunciante optó por buscar la distritación a través de una elección política de la autoridad pública de Ollanta Humala.

Figura 2

Foto de la resolución de la creación del distrito de San Miguel, provincia San Román



Nota. Imagen extraída del portal web del distrito de San Miguel.
Días Cruciales Para La Aprobación En El 2016

une 3rd. Con la ayuda del congresista Emiliano Apaza, se desarrolló una herramienta técnica significativa para agilizar el proceso del expediente y priorizarlo: Decreto Supremo No. 037-2016-PCM, que designa el distrito de Juliaca (San Román) como zona de interés nacional para el establecimiento del distrito de San Miguel.

14 de junio. La municipalidad de San Román revocó el acuerdo No. 009-2014, que había sido otorgado a la administración de David Mamani Paricahua. Esta acción habría hecho que San Miguel asumiera más del distrito de Juliaca, lo



cual no es el caso. Esto demostró la oposición de la actual administración edil a la creación del nuevo distrito, que solo ocupa el 22.7% del área geográfica de Juliaca.

16 de junio. En un giro inusual de los acontecimientos, los empleados del municipio de San Román y aquellos asociados con la administración de Oswaldo Marín participaron en la marcha de protesta organizada contra el establecimiento del distrito. Como resultado de este episodio, el público quedó confundido.

22 de junio. Los residentes de la región noreste de Juliaca comenzaron a movilizarse, alentando a la población blanca a apoyar el establecimiento del distrito y rechazando abiertamente la oposición del pueblo calceteano. Además, exigieron que el proyecto fuera aprobado por la Comisión Permanente del Congreso.

El 23 de junio, durante una corta discusión con el proponente del nuevo distrito, el alcalde Oswaldo Marín reafirmó su apoyo a la revitalización de San Miguel, señalando que la única observación que tiene es sobre las dimensiones del distrito.

El 7 de julio, con el valioso respaldo del congresista Mariano Portugal Catacora, se logró la aprobación, coordinando esfuerzos con los congresistas Emiliano Apaza, Rubén Condori, Francisco Cama y Claudia Coari, a pesar de algunos obstáculos durante la sustentación.

Servidores públicos

La categoría de "servidores públicos" se refiere a individuos que ocupan cargos en instituciones gubernamentales y cuya labor está dirigida hacia el servicio y el beneficio de la sociedad en general. Según Pérez (2014), los procedimientos y proyectos establecidos por las autoridades para promover el interés general y el



desarrollo del país funciones administrativas, legislativas o judiciales, y su desempeño está regido por normativas y principios éticos que garantizan la Sinceridad, la obligación y el respeto hacia los ciudadanos.

Los servidores públicos se caracterizan por su compromiso con el interés general y por su responsabilidad en El manejo de los recursos y prestaciones públicas Según Arroyo (2006), estos profesionales se rigen por principios de legalidad, eficiencia, imparcialidad y ética En el cumplimiento de sus obligaciones, con la finalidad de lograr los objetivos y resultados definidos por el Estado. Su labor abarca diversas áreas y su actuación está sujeta a La rendición de cuentas y la fiscalización pública para asegurar la honestidad y la probidad en su gestión.

Compromiso organizacional

Se considera como el vínculo psicológico y emocional que los empleados tienen con su empresa, que se muestra a través de su identificación con sus valores, metas y objetivos, así como su disposición a esforzarse más por el beneficio de la empresa (Meyer y Allen, 1991). Este compromiso puede tomar tres formas: normativa, continua y afectiva. La dimensión afectiva está vinculada a una respuesta emocional positiva hacia la organización, la dimensión normativa está vinculada a un sentido de obligación, y la dimensión continua está vinculada a la percepción de los costos asociados con la desaparición de la organización moral de permanecer en la empresa (Meyer y Allen, 1991).

Gestión del talento humano

Abarca un amplio espectro de actividades, estrategias y prácticas diseñadas meticulosamente para atraer a los mejores candidatos, seleccionar a aquellos más adecuados para los roles específicos, y luego desarrollar sus habilidades y



competencias a través de programas de formación y capacitación continuos. Además, implica la implementación de políticas efectivas para retener a los empleados talentosos y motivados, asegurando así un ambiente laboral que fomente el crecimiento profesional y personal. Este enfoque integral no solo busca optimizar el nivel de rendimiento individual, sino también fortalecer el trabajo en grupal y alinea las capacidades individuales facilitando de esta manera El alcance de los propósitos y la maximización de los beneficios institucionales (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy, 2016). Este enfoque integral de la gestión del talento humano subraya la importancia estratégica fundamental de los individuos en el logro del éxito organizacional. Se centra en garantizar que la empresa no solo atraiga, seleccione y retenga a los profesionales más capacitados, sino que también los ubique en roles que maximicen sus habilidades y potencialidades. Asimismo, ayuda a la formación continua y el desarrollo de capacidades que fortalezcan la capacidad competitiva de la organización a largo plazo.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024

4.2. Hipótesis específicas

- El nivel de gestión de talento humano es regular en los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.
- El nivel de compromiso organizacional es regular en los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.

4.3. Variables

V1: Gestión del talento humano.

V2: Compromiso organizacional.

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1: Gestión del talento humano	Planificación estratégica del talento humano	Análisis del entorno Definición del perfil ideal Planificación de la fuerza laboral	Likert
	Desarrollo del talento humano	Capacitación y formación Evaluación del desempeño Gestión del potencial	
	Cultura organizacional	Clima laboral Comunicación interna Trabajo en equipo	
V2. Compromiso organizacional	Identificación con la organización	Sentimiento de pertenencia Orgullo de pertenencia Valores compartidos	
	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo Reconocimiento Oportunidades de crecimiento	
	Compromiso con el trabajo	Motivación Productividad Lealtad	

Nota: Desarrollado en función a las variables de estudio. Elaboración propia.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Según Hernández (2020) un enfoque cuantitativo se destaca por que se recolecta y se analiza datos numéricos con el fin de comprender fenómenos sociales y comportamientos humanos. Este método se enfoca en la objetividad, la medición y la generalización de resultados a partir de muestras representativas de la población estudiada. El propósito principal de este enfoque es identificar relaciones causales entre variables y probar hipótesis, lo que permite formular conclusiones respaldadas por evidencia empírica y aplicar los resultados a contextos similares.

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

Considerando la teoría de Hernández (2020) hipotético deductivo es una estrategia de investigación que se fundamenta en la creación de suposiciones y la posterior inferencia de implicaciones lógicas que pueden ser sometidas a prueba empírica. Este método implica un proceso deductivo en el que se parte de teorías generales o hipótesis y se derivan consecuencias específicas que pueden ser observadas o verificadas a través de la recolección de datos. La etapa inicial de este método consiste en plantear una hipótesis o una proposición tentativa que



explique un fenómeno particular. Luego, se deducen consecuencias lógicas de la hipótesis, las cuales pueden ser sometidas a prueba mediante la Recolección y procesamiento de información empíricos.

5.3. Tipo de investigación

Considerando la definición de Torres (2016) la investigación básica se caracteriza por buscar un mayor entendimiento y conocimiento de los fenómenos, sin tener una aplicación práctica inmediata. Este tipo amplía la comprensión de los principios fundamentales y las leyes que rigen los fenómenos estudiados. En este contexto, se busca generar teorías y conceptos que contribuyan al avance del conocimiento en un área específica, sin estar directamente orientada a la solución de problemas prácticos o a la aplicación inmediata de los resultados logrados. El análisis básica se distingue por su enfoque teórico y su interés en la generación de conocimiento puro, sin considerar necesariamente su utilidad inmediata en la práctica. Este tipo de investigación es fundamental en el desarrollo de la ciencia y la construcción de bases sólidas para investigaciones aplicadas posteriores.

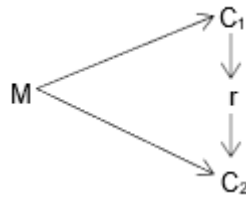
5.4. Nivel de investigación

El nivel de investigación descriptivo correlacional, según Castro (2018) se acopla en la descripción de las características de una o más variables, así como en la determinación de la relación que existe entre ellas. Este enfoque investigativo busca identificar y analizar la asociación entre variables, pero no pretende establecer relaciones causales entre estas. En lugar de eso, se enfoca en comprender la naturaleza y el grado de Vinculación entre los elementos estudiadas. En este Modalidad de investigación, se obtiene información mediante la observación y evaluación de las variables de interés, para luego ser analizada

estadísticamente con el fin de verificar si existe una relación relevante entre ellas.

El objetivo principal es conocer cómo interactúan las variables entre sí, pero sin intentar explicar la causa de dicha relación.

En referencia a lo mencionado anteriormente, se detalla lo siguiente:



Dónde:

C1: Gestión de talento humano

M: Tamaño de muestra

r: Relación entre C1 y C2

C2: Compromiso Organizacional

5.5. Diseño de investigación

De acuerdo con Guevara (2012) el diseño de investigación no experimental y De observación transversal, se define por la ausencia de manipulación deliberada de variables. En este tipo de diseño, el investigador no interviene en la asignación de los grupos de estudio o en la aplicación de tratamientos, sino que simplemente observa y recopila datos sobre las variables de interés en su estado natural. Este enfoque se utiliza para describir fenómenos tal como ocurren en la realidad, sin intentar alterar o controlar ninguna condición. Los diseños no experimentales pueden ser de diversos tipos, como descriptivos, correlacionales o de casos. En lugar de establecer relaciones causales entre variables, se centran en comprender y describir las características y relaciones existentes en un contexto específico.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población, según Vásquez (2015) sostiene como un conjunto completo de elementos o sujetos que poseen una característica compartida y que forman el objeto principal de análisis dentro de una investigación específica. Esta característica compartida puede ser de naturaleza diversa y está determinada por el objetivo y el enfoque de estudio del investigador. Puede incluir atributos como comportamientos, condiciones físicas, opiniones, experiencias o cualquier otro aspecto relevante que se pretenda explorar en profundidad. Así, el grupo de estudio se define por esta característica común, la cual proporciona el marco para la comprensión y el análisis detallado de los fenómenos investigados. En el contexto de la investigación, la población representa el universo total que se desea investigar y del cual se extrajo una muestra representativa para realizar inferencias sobre toda la población. Es importante definir claramente la población de estudio desde el inicio de la investigación, ya que esto proporciona la base para la selección de la muestra y garantiza la validez de los resultados obtenidos. La población puede estar compuesta por personas, objetos, eventos o cualquier otro tipo de entidad que sea relevante para el estudio.

Se consideró 320 Servidores del Estado que realizan su labor en la municipalidad distrital de San Miguel.

5.6.2. Muestra

La muestra, según Neira (2018) se refiere a un segmento representativo de la población completa seleccionado para participar en un análisis específica. Este subconjunto se elige cuidadosamente con el objetivo de obtener conclusiones

válidas y confiables sobre la población en su conjunto. La muestra debe ser seleccionada de manera aleatoria o no aleatoria, dependiendo de la metodología de la indagación y de las metas del estudio. Especificar el tamaño muestral fue fundamental en el diseño de la investigación, y deben ser cuidadosamente planificados para minimizar el sesgo y maximizar la precisión de los resultados.

Se utilizó una muestra obtenida mediante un muestreo no aleatorio, según Hernández (2020) es una técnica de selección de la muestra en la que los elementos no tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Los participantes se seleccionaron intencionalmente según ciertos criterios, lo que puede limitar la representatividad de la muestra, de tal modo que se trabajó con 68 servidores públicos, quienes laboran en oficinas.

5.7. Técnica e instrumento

5.7.1. Técnica

De acuerdo con Mamani y Viracocha (2023), la encuesta es un instrumento para la recolección de datos que se utiliza para obtener información de una muestra de individuos mediante la formulación de preguntas estandarizadas. Este enfoque implica la elaboración de un cuestionario o formulario estructurado que se administra a los participantes de manera directa o indirecta, ya sea en formato impreso, electrónico o verbal, con el fin de recopilar datos específicos sobre variables de interés para la investigación.

5.7.2. Instrumento

De acuerdo con Hernández (2014) El cuestionario es un instrumento utilizado para recopilar datos a través de preguntas formuladas estructuradas que permiten obtener información relevante para la investigación. Este instrumento se



utilizó para recolectar datos de manera sistemática y estandarizada, lo que facilitó el análisis e interpretación de las tablas.

Para ello los barremos que se usó fueron:

Tabla 2

Gestión del talento humano

Variable	ESCALA
Gestión del talento humano	Inadecuado = 9-20 Regular = 21-32 Adecuado = 33-45
Dimensiones	Inadecuado = 1-5 Regular = 6-10 Adecuado = 11-15

Tabla 3

Compromiso organizacional

Variable	ESCALA
Compromiso organizacional	No Optimo = 9-20 Regular = 21-32 Optimo = 33-45
Dimensiones	No Optimo = 1-5 Regular = 6-10 Optimo = 11-15

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

La consistencia del instrumento de recopilación de datos fue medida usando el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Alfa de Cronbach

	N	%
Válido	68	100,0
Excluido	0	,0
Total	68	100,0

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	18

5.8.2. Validez

Se propuso que los instrumentos tengan que pasar por manos de especialistas. En relación al cuestionario, el cual aborda la variable de "Gestión del talento Humano", el cual se respalda su validez mediante un juicio de expertos. De manera similar, el segundo cuestionario, que aborda la variable de "Compromiso Organizacional", se fundamenta en un análisis teórico presentado por Fishman (2000) en su obra "El espejo del Líder", donde se discute la adecuada calibración del cuestionario, lo que corrobora su validez. Además, se planea someter ambos cuestionarios a un nuevo proceso de validación por parte de expertos.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Todo el proceso del análisis de datos se realizó a cabo de la siguiente manera: en primer lugar, se procedió a la codificación de los datos obtenidos del cuestionario realizado A los servidores públicos, utilizando hojas de cálculo en el programa Microsoft Excel. para este proceso. Luego de ello, se utilizó SPSS Statistics 25 para realizar una variedad de pruebas estadísticas, incluyendo análisis descriptivos, pruebas de significancia y modelos de regresión según fuera necesario. Además, se elaboraron tablas estadísticas detalladas Y gráficos representativos para hacer más sencilla la interpretación visual de los resultados obtenidos. Finalmente, todas las hipótesis formuladas fueron rigurosamente evaluadas mediante la prueba de Kendall, asegurando así una validación estadística adecuada de los hallazgos del estudio.

5.10. Diseño de contrastación de hipótesis

Para poner a prueba las hipótesis específicas del estudio, se emplearon escalas de medición precisas y validadas. Una vez recopilados los datos mediante el instrumento seleccionado, se procedió a analizar y interpretar detalladamente las tablas y gráficos resultantes. Este análisis permitió evaluar de manera ext cada hipótesis planteada, determinando si los resultados obtenidos respaldaban o refutaban las afirmaciones iniciales formuladas en el estudio.

Se plantearon las hipótesis:

Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis general

- **Hi:** “Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024”.
- **Ho:** “No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024”.

Nivel de significancia: Evalúa la medida que mide el riesgo que estamos dispuestos a asumir Al desechar la hipótesis nula, incluso cuando esta sea correcta. En este caso, se ha establecido un nivel de significancia del 5%, representado como $\alpha = 0,05$.

Criterio de decisión: Rechazar la hipótesis nula (H_0) cuando $p\text{-valor} > 0,05$; aceptar la hipótesis alternativa (H_1) cuando $p\text{-valor} < 0,05$.

Tabla 6

Resultados de contrastación de hipótesis sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

	Valor	Error estándar asintótico	p-valor
Tau -b de Kendall	0,689	0,079	0,000
N válidos	68		

Nota. Resultados de prueba de Tau-b Kendall.

Un factor crucial tanto para la gestión del talento humano como para el compromiso organizacional es la comunicación efectiva, se evidenció por el p-valor



de 0,000 y un error estándar de 0,689, en tal razón Se admite la hipótesis alternativa (H_a) y se desecha la hipótesis nula.

El error estándar asintótico obtenido nos brinda una medida de la variabilidad del estadístico, mostrando un valor de 0,079, lo que indica la variabilidad esperada en el valor Tau-b de Kendall. Además de obtener la probabilidad $\alpha = 0,000$ se revela un valor Tau-b de 0,689.

Un factor crucial que subyace Tanto en la dirección del talento humano como en el sentido de pertenencia organizacional es el liderazgo efectivo. Los líderes tienen el papel fundamental de establecer la visión, los valores y las metas de la entidad, así como de guiar, motivar y empoderar a los empleados para alcanzar dichos objetivos. Un liderazgo sólido y orientado al desarrollo del talento humano crea un ambiente de trabajo inspirador y colaborativo, donde los empleados se sienten valorados, escuchados y comprometidos con el propósito y la misión de la empresa. Además, los líderes pueden influir en la cultura organizacional, modelando comportamientos positivos, fomentando la comunicación abierta y cultivando un sentido de pertenencia y camaradería entre los equipos.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

En este capítulo, se presenta un análisis que incluyó a 68 servidores públicos, también conocidos como funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Los resultados pusieron de relieve aspectos clave en la conexión entre la misión del talento humano y el grado de encargo organizacional, ofreciendo valiosas perspectivas sobre cómo estas dos variables se interrelacionan. Además, se proporciona un análisis descriptivo de ambas variables y sus respectivas dimensiones.

6.1.1. Resultado del análisis de la prueba de normalidad

Tabla 7

Resultados de la normalidad de datos

		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión	de	0,405	68	0,000	0,535	68	0,000
talento humano							



Compromiso	0,345	68	0,000	0,720	68	0,000
organizacional						

Nota. Normalidad a considerar Kolmogorov-Smirnov.

Se muestra que para La gestión del talento humano y el compromiso organizacional no valen nada. La gestión de recursos humanos valora 0.405 según las estadísticas de Kolmogorov-Smirnov, mientras que la variable de compromiso organizacional le valora 0.345. Estos dos elementos tienen consecuencias importantes(Sig.) de 0,000. Dado que los valores de significancia son inferiores a 0,05. Estos valores señalan que se rechaza la hipótesis nula, de que los datos siguen una distribución normal para ambas variables. Estos resultados también se interpretarían dando a conocer que los datos de gestión del talento humano y compromiso organizacional no se distribuyen de manera normal y, por lo tanto, se deben considerar métodos estadísticos no paramétricos para su análisis en la Municipalidad Distrital de San Miguel.

6.1.2. Análisis e interpretación de resultados

Resultado para el objetivo general

6.1.3. Gestión del talento humano y el compromiso organizacional

Tabla 8

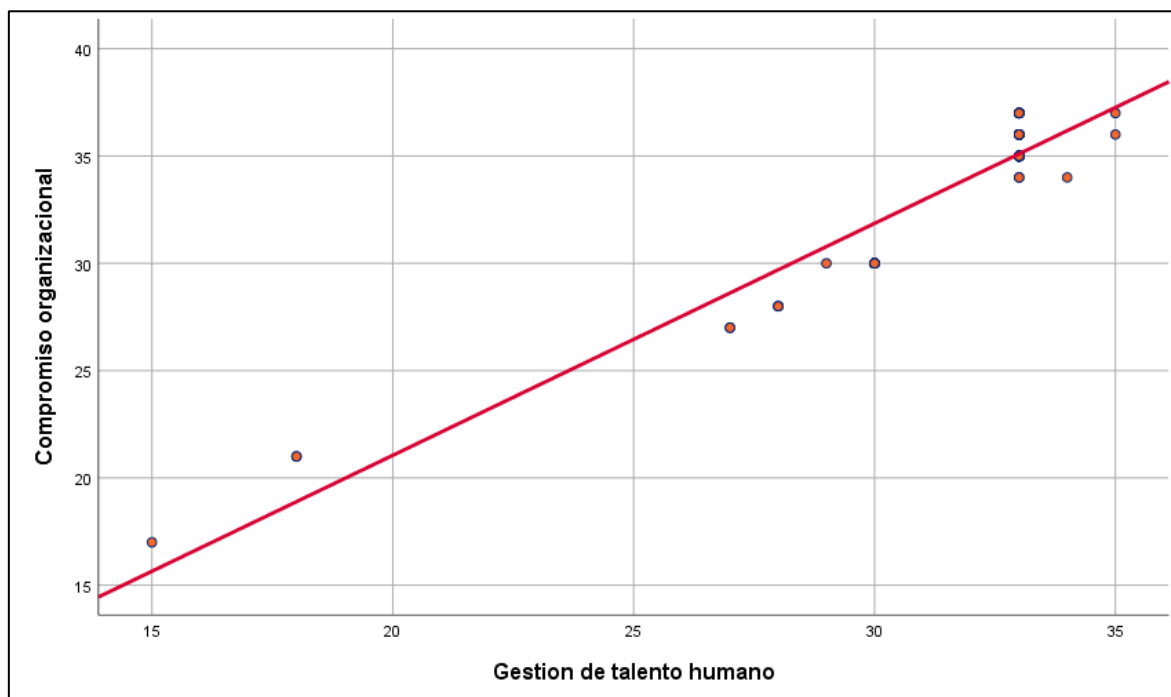
Correlación Rho entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

		Gestión de talento humano	Compromiso organizacional
Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,751**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	68	68
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	0,751**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	68	68

Nota. Correlación Rho Spearman.

Figura 3

Gestión del talento humano y el compromiso organizacional



Nota. Comportamiento lineal de los datos.

Dado Los resultados obtenidos en relación con la gestión del talento humano y su conexión con el compromiso organizacional de los funcionarios de San Miguel, se ha visto que emergen como pilares esenciales para el progreso institucional. La gestión eficaz de la destreza asegura contar con un equipo competente y motivado, capaz de abordar los desafíos con soluciones innovadoras y eficiencia. Además, promueve Un ambiente de trabajo saludable. que fomenta el profesional y personal de los empleados. La información muestra la correlación positiva y significativa en ambos factores, cuyo El valor del coeficiente de correlación de Spearman fue 0,751, con una significancia estadística 0,000. En tal muestra la relación positiva y fuerte

en la Administra los recursos humanos en la Municipalidad y el compromiso organizacional que muestran los servidores hacia la organización, en el que se elevó al cuadrado, se revela que el 56,40%, es decir cuanto mejor se administra el talento humano, se notará un compromiso organizacional más elevado entre los funcionarios, por la debida correlación.

Asimismo, se puede decir que La organización estratégica del talento humano es clave para cualquier organización, ya que permite anticipar y satisfacer las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de manera efectiva.

Resultado para el objetivo específico 1

6.1.4. Gestión de talento humano de los servidores

Conforme al objetivo planteado, se obtuvieron los resultados presentados en la tabla 9, los cuales muestran el nivel de gestión del talento humano.

Tabla 9

Gestión de talento humano en el municipio de San Miguel

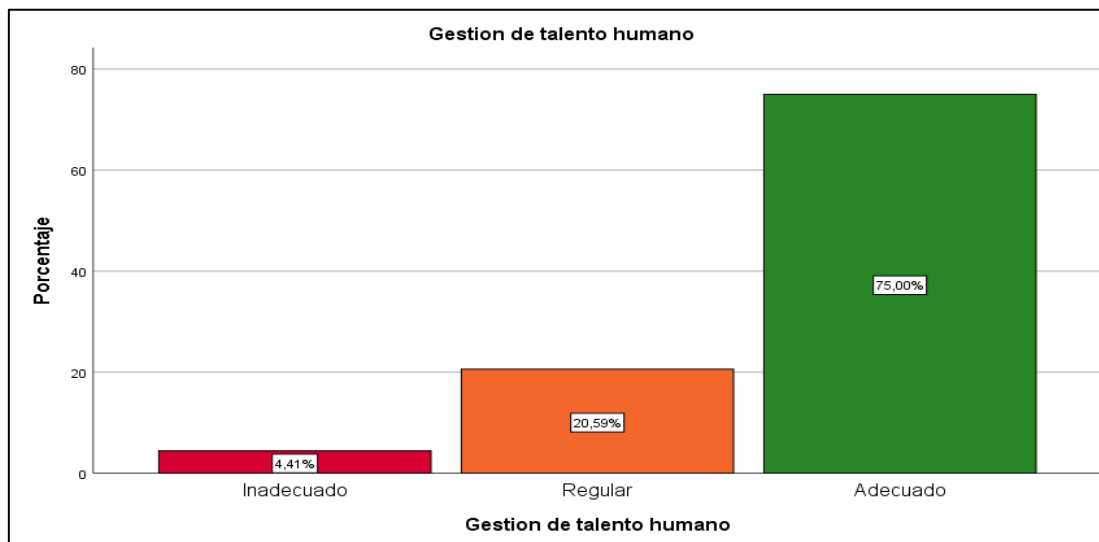
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	3	4,4	4,4	4,4
Regular	14	20,6	20,6	25,0
Adecuado	51	75,0	75,0	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Nota. Análisis descriptivo.



Figura 4

Gestión de talento humano



Nota. Gráfico de barras de la gestión de talento humano.

Al enfocarse en aspectos como la capacitación, el desarrollo profesional, La valoración del rendimiento y la creación de un entorno laboral positivo, la gestión de los recursos humanos no solo garantiza la disponibilidad de personal capacitado calificados, sino que también promueve el crecimiento individual y organizacional, fomenta la productividad y la innovación, y fortalece la cultura y la identidad corporativa. De acuerdo con el análisis descriptivo se evidenció que del 100% que representa a 68 servidores, la mayoría de los servidores que es el 75%, considera Que la organización de los recursos humanos es adecuada. Un 20,6% la califica como regular, mientras que un pequeño porcentaje del 4,4% la percibe como inadecuada.

Sobre el desarrollo del talento humano se puede indicar que el desarrollo del talento humano en la Municipalidad es adecuado, lo que sugiere una valoración positiva de los programas y estrategias implementados para el crecimiento y

capacitación de los empleados. Debido a que califican como regular, indicando que, aunque los esfuerzos son apreciados, todavía hay áreas que pueden ser mejoradas. Todo esto refleja que el desarrollo del talento humano no solo implica La obtención de conocimientos técnicos, así como el desarrollo de competencias blandas, el liderazgo, la resolución de problemas y la capacidad de adaptación

En cuanto Se reconoce que la cultura organizacional influye de manera significativa en la Municipalidad es del mismo modo adecuada, lo que refleja una valoración muy positiva del ambiente y las prácticas culturales dentro de la organización, debido a que se perciben aspectos positivos. Estos resultados indican que la cultura organizacional es ampliamente vista como fuerte y favorable, aunque existe un pequeño margen para realizar ajustes y optimizaciones

Resultado para el objetivo específico 2

6.1.5. Compromiso organizacional de los servidores

Para conocer Se reconoce que la cultura organizacional influye de manera significativa 10.

Tabla 10

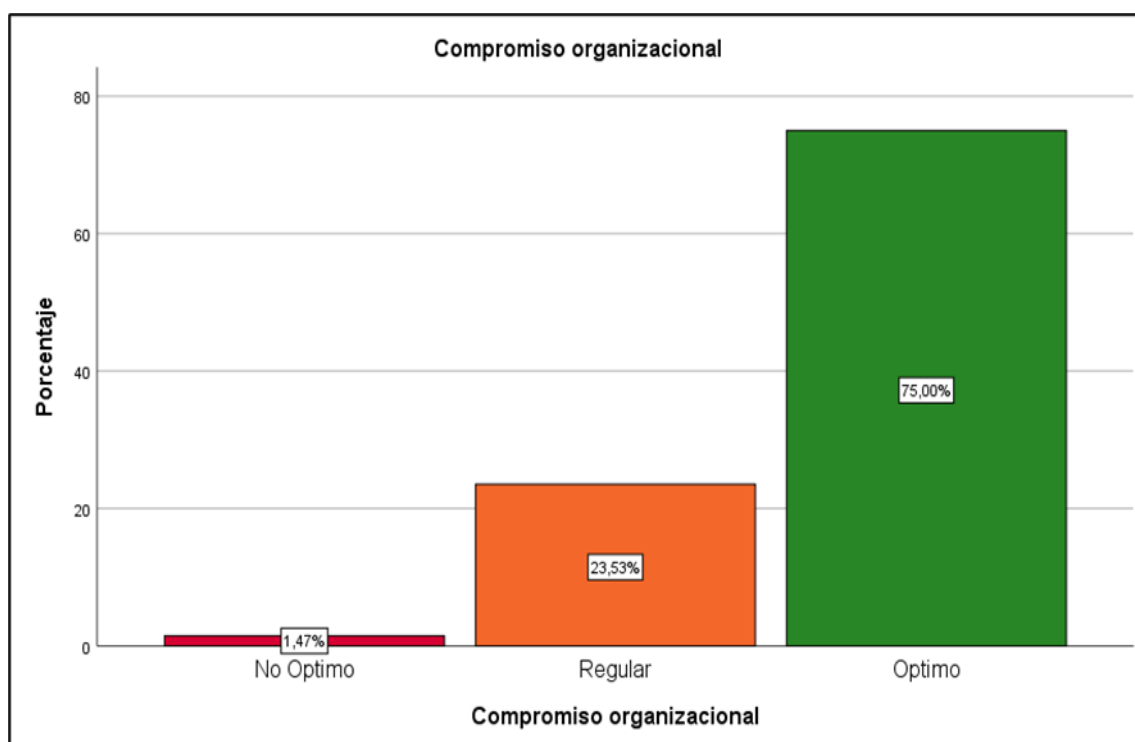
Compromiso organizacional de los funcionarios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	1	1,5	1,5	1,5
Optimo				
Regular	16	23,5	23,5	25,0
Optimo	51	75,0	75,0	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Nota. Resultados del análisis descriptivo.

Figura 5

Compromiso organizacional



Nota. Gráfico de barras del nivel de compromiso.

Esto es Un pilar indispensable para el rendimiento efectivo y el triunfo de cualquier empresa. debido a que el compromiso con el trabajo y la buena definición de los objetivos lleva a que los que forman parte de la organización estén más motivados para contribuir con su máximo esfuerzo, colaborar con sus colegas y buscar soluciones innovadoras. Este compromiso se traduce en un ambiente más positivo y productivo, con una mayor retención de talento y una mejor calidad en la prestación de servicios. La Tabla 10 muestra sobre el compromiso organizacional del 100% de los encuestados, el 75,0% considera que el compromiso organizacional en la Municipalidad es óptimo, lo que sugiere una fuerte lealtad y motivación entre los empleados hacia la organización. Un 23,5% califica el



compromiso como regular, indicando que, aunque existe un buen nivel de compromiso, hay áreas que podrían beneficiarse de mejoras adicionales y solo un 1,5% de los participantes percibe el compromiso organizacional como no óptimo.

La identificación con la organización es un factor crucial para el rendimiento y la cohesión interna de Cualquier compañía. Cuando los trabajadores se identifican con los valores, el propósito y los objetivos estratégicos de la empresa, están más motivados para contribuir positivamente, trabajar en equipo y perseguir los objetivos comunes. En cuanto a la identificación con la organización se ha visto que gran parte se identifican óptimamente con la organización, lo que refleja que muestran un sentido de pertenencia y conexión con los valores y metas de la Municipalidad. Estos resultados destacan una percepción mayoritariamente positiva de la identificación con la organización entre los empleados, lo que contribuye a un ambiente laboral más comprometido.

Finalmente, el compromiso que se refleja fue en un desempeño sobresaliente, una actitud proactiva hacia el trabajo y una mayor disposición para colaborar con los colegas. Se muestra el compromiso con el trabajo, Lo que demuestra un notable grado de dedicación y energía hacia sus responsabilidades laborales en la Municipalidad, seguido.

6.2. Discusión de resultados

El análisis de 2024 realizado en el Municipio de San Miguel reveló una fuerte correlación positiva ($Rho=0.751$) entre el compromiso de los empleados y la gestión de recursos humanos. Esto sugiere que una gestión más efectiva de los recursos humanos aumenta significativamente el compromiso organizacional, lo que explica el 56.40 por ciento de la varianza. La mayoría de los empleados (75%) creen que la gestión de recursos humanos es adecuada, con un énfasis particular en la planificación estratégica y el desarrollo del talento y la cultura organizacional. Además, el compromiso organizacional es alto, con un 75% de los empleados mostrando identificación, satisfacción y dedicación óptimas en su trabajo.

En función a lo descrito, estudios previos a esta, se ha visto desde distintas perspectivas que el talento humano tiene relación con distintas variables, tal es el caso de Pulla (2022) que encontró correlación positiva regular con el compromiso organizacional, con un impacto significativo en Chordeleg y no en San Felipe de Oña, además de que el compromiso laboral media esta relación. Pardo y Lasluisa (2021) revelaron que, no hay relación, es crucial fomentar una cultura flexible e innovadora. Cantos y Castañeda (2023) con una muestra de 10 personas, identificaron que el 56% de los empleados cumplía satisfactoriamente con su nivel de productividad, mientras que el 44% presentaba un desempeño promedio, proponiendo un modelo basado en Chiavenato para mejorar el desempeño y la imagen corporativa. Díaz et al. (2023) describieron estrategias para la retención de empleados en instituciones universitarias, utilizando un cuestionario Likert, destacando el uso moderado de estrategias como el equilibrio trabajo- vida personal (37,5%) y la involucración (38,2%), y subrayaron el potencial de las

herramientas tecnológicas. Salazar et al. (2023) analizaron los desafíos del talento humano en relación con la ventaja competitiva mediante una revisión teórica, concluyendo que la gestión eficiente y la adecuada transferencia y aplicación del conocimiento son esenciales para fomentar la innovación y aprovechar la ventaja competitiva.

Por la otra parte, a estudios de índole nacional, como Ingaruca (2022) en la municipalidad de Paccha, encontró una correlación positiva moderada. Asimismo, Panduro (2021) encontró una correlación significativa en la municipalidad de Manantay un $Rho=0.560$ y un valor de $p\text{-valor}=0.000$. Por otro lado, Castro y Ocampo (2023) hallaron una influencia significativa de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo (0.362), normativo (0.565) y de permanencia (0.806), con una influencia global en el compromiso laboral de 0.758. Además, Acosta (2021) obtuvo un coeficiente Rho de 0.629 y un valor de p igual a 0.000. Por último, Figueroa (2023) analizó La relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción de los empleados gubernamentales en la Región de La Libertad, con un coeficiente de Spearman Rho de 0.139 y Vilca (2023) concluyó que el 36% de los empleados tuvieron un ambiente regular, y un porcentaje similar consideró el compromiso laboral como moderado, ambos con valores de $p = 0.000$. y con $Rho = 0.652$.

Diversos estudios dieron soporte, ya que no existe discrepancias con otros autores que contradigan los resultados obtenidos, en razón a ello la administración del talento humano y el compromiso institucional de los empleados en la Municipalidad Distrital de San Miguel, ubicada en la provincia de San Román,



Departamento de Puno, ofrece una visión fundamental sobre cómo se desarrollan las dinámicas laborales a nivel local. La relación entre la administración del talento humano, que incluye elementos como la selección, capacitación, y retención del personal, y el compromiso organizacional, que refleja la dedicación y lealtad de los que laboran dentro de la Municipalidad, es de particular importancia en el contexto público.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Al realizar el estudio de la relación utilizando el coeficiente Rho de Spearman tuvo un valor de $Rho = 0,751$. Este indica una fuerte y positiva relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de los empleados hacia la organización y al elevar al cuadrado el coeficiente de correlación, se mostró que el 56,40%, es decir cuanto mejor se administra el talento humano, se evidenciará un compromiso organizacional alto en los empleados, y mediante la prueba de Kendall se tuvo un p-valor de 0,000. En tal sentido, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la nula.

SEGUNDA. Al realizar el análisis se identificó los grados en la administración del talento humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024, los resultados muestran un alto porcentaje del 75%, de servidores que consideran la gestión como adecuada, lo que refleja una evaluación positiva de las prácticas y políticas implementadas para administrar el recurso humano en la organización. Además, se destacaron las dimensiones, de planificación estratégica del talento humano, donde el 82,4% de los encuestados la considera regular. Asimismo, el 61,8% de los participantes dieron a conocer el talento humano de manera regular y la cultura organizacional fue considerada adecuada por el 79,4%. Estas son fundamentales para la adopción de acciones que mejoren aún más la gestión del talento humano y fomenten un ambiente laboral más efectivo para todos los empleados en la Municipalidad Distrital de San Miguel.



TERCERA. Al evaluar los grados de implicación institucional se ha visto mediante los datos un porcentaje alto de 75% que han considerado que el compromiso organizacional en la Municipalidad fue óptimo. Además de ello se evaluó en la dimensión de identificación con la organización con un porcentaje de 82,4% que identificaron de manera óptima con la organización; en la dimensión satisfacción laboral, el 75,0% reporta estar altamente satisfecho con sus roles y responsabilidades y en la dimensión compromiso con el trabajo, el 80,9% muestra un compromiso óptimo, reflejando un alto nivel de dedicación y entusiasmo hacia sus labores.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se sugiere a la dirección de Recursos Humanos de la municipalidad distrital de San Miguel implementar medidas específicas dirigidas a mejorar aún más la administración del talento humano, con el objetivo de aumentar el compromiso y la lealtad de los empleados hacia la organización. Estos programas de desarrollo profesional, capacitación continua, reconocimiento y recompensas podrán promover una cultura organizacional que fomente la participación, el trabajo en equipo y el bienestar de los empleados.

SEGUNDA. Se recomienda a los diferentes departamentos y órganos enfocarse en mejorar la planificación estratégica del talento humano, aprovechando las áreas de oportunidad identificadas, así como continuar desarrollando programas efectivos para el crecimiento y desarrollo del personal.

TERCERO. Promover un entorno de trabajo favorable y cooperativo entre las diferentes áreas que conforman la municipalidad distrital de San Migue, para que de esta forma se fomente la caracterización y conexión de los colaboradores con los valores y metas de la municipalidad.



REFERENCIAS

- Acosta Fernández, J. F. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel. [Tesis de Pregrado, UCV]*. Repositorio insitucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83667>
- Adrián, C. L. (2021). *Gestión del talento humano como estrategia para el desarrollo del desempeño laboral en la COAC Cámara de Comercio del cantón Bolívar. bolivia:*
https://www.google.com/search?q=Cantos+y+Casta%C3%B1eda+%282023%29+tuvieron+como+objetivo+de+mejorar+el+desempe%C3%B1o+laboral+en+la+Cooperativa+de+Ahorro+y+Cr%C3%A9dito+C%C3%A1mara+de+Comercio+del+cant%C3%B3n+Bol%C3%ADvar+LTDA&sca_esv=3c482c60c5a06c42&sx.
- Aldhair, A. H. (2024). *“La capacitación y su influencia en el empoderamiento femenino de las colaboradoras en el sector privado, Lima - 2024”*.
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-peruana-de-ciencias-aplicadas/macroeconomia/af34-ta2-grupo-7-aea/109464764>.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Álvarez, G. (2009). *Determinantes del compromiso organizacional*.
- Arroyo, R. (2006). *Derecho Administrativo*. Porrúa.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. *Transaction Publishers*.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2016). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning.



- Cairo Mendez, Y. M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno - 2019*. [Tesis de Maestría, UNA Puno]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17443>
- Cantos Loor, D. A., & Castañeda Andaluz, O. N. (2023). *Gestión del talento humano como estrategia para el desarrollo del desempeño laboral en la COAC Cámara de Comercio del cantón Bolívar*. [Tesis de pregrado, ESPAMMFL]. Respositorio institucional. <http://repositorio.esпам.edu.ec/handle/42000/2322>
- Carvajal, P. A. (2024). *Estrategias claves en la cultura organizacional y gestión del talento*. [https://rhpositivo.net/estrategias-claves-en-la-cultura-organizacional-y-gestion-del-talento/#:~:text=Robbins%20y%20Judge%20\(2019\)%20sugieren,Premuzic%20y%20Akhtar%20\(2021\).](https://rhpositivo.net/estrategias-claves-en-la-cultura-organizacional-y-gestion-del-talento/#:~:text=Robbins%20y%20Judge%20(2019)%20sugieren,Premuzic%20y%20Akhtar%20(2021).)
- Castro , A. (2018). *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Trillas.
- Castro De La Cruz, D. M., & Ocampo Inga, J. (2023). *Gestión del talento humano y compromiso laboral en la municipalidad provincial de Chepén, año 2023*. [Tesis de Pregrado, UCV]. Repositorio isntitucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/135302>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra edición ed.). Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education.



- Claire, M. (2003). *Compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa privada de la ciudad de La Paz*. Universidad Católica Boliviana.
- Cruz, P. d. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los analistas de una cooperativa de ahorro y créditos de Trujillo, 2021*. Trujillo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85369>.
- Dessler. (2020). *Fundamentos de administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Dessler, G. (2017). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Díaz Tito, L. P. (2023). Talento humano en la era digital. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, Dialnet, Vol. 28*(Num. Extra 9), 347-359. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.22>
- ellan. (2021). *Globalización y desarrollo*. España: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/454c4451-448a-4087-b41e-4ac0b3776d40/content>.
- Eugenia, N. R. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una OPD del Sector Salud de Lima Norte, 2021*. Lima: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72401>.
- F, D. (2018). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Fernández, J. F. (s.f.).
- Fernández, J. F. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel*. Pimentel: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83667>.



- Fernández, M., & Martínez, M. D. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral: Una revisión teórica. *Revista Internacional de Organizaciones*, 59-86.
- Figuroa De La Peña, C. A. (2023). *Felicidad y compromiso organizacional en los trabajadores de un gobierno local de la región La Libertad. [Tesis de maestría, UCV].* Repositorio insitucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111999>
- Gómez, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Management: People, performance, change.* McGraw-Hill Education.
- Guevara, R. D. (2012). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto (2da ed.).* Limusa.
- Hernández, J. R. (2023). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio.* Cuba: <https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016011/html/>.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2020). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2020). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2021). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill Education.
- Ingaruca Roque, A. C. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín - 2022. [Tesis de Pregrado, UAP].* Repositorio insitucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/12401>



- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Comportamiento organizacional y administración*. McGraw-Hill.
- Jiménez, E. A. (2021). *Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional*.
- Juárez, R. A. (2021). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.
- Lady, A. O. (2023). *La gestión del talento humano y el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023*. Uchiza: <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4431>.
- Lope, G. D. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. Lima.
- López, F. J. (2023). *Colección Experiencias EIAPP*. <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/02/ExperienciasEIAPP-2019-Competencias.pdf>.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill.
- Mamani, R., & Viracocha, R. (2023). *El investigador - Para principiantes de la investigación* (1ra. Edición ed.). Puno, Perú: Ruah de Dios. <https://www.goodreads.com/book/show/195033481-para-principiantes-de-la-investigaci-n>
- Martínez, A. M. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Zulia: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>.



- Martínez, M. A., & Martínez, R. S. (2018). *Planificación estratégica del talento humano*. Editorial Universidad del Rosario.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 991-1007.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of Organizational Commitment*.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2018). *Compensation (12th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- Neira, M. H. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Grupo Editorial Norma.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development*. McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development (7th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Ortega, Y. M. (2017). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES*.



<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>.

Panduro Perez De Chavez, O. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, Región Ucayali, 2020*. [Tesis de Maestría, UCV]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64212>

Pardo Paredes, E. V., & Lasluisa Esparza, N. M. (2021). *Modelo estratégico de compromiso y cultura organizacional para una institución de servicios financieros*. [Tesis de pregrado, Pontificia universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3251>

Pardo, C., & Porras, J. (2011). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. Bogota.

Peña, C. A. (2023). *Figuroa (2023) analizó la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional, para lo cual trabajó con un diseño correlacional descriptivo y una muestra de 200 empleados*. La Libertad: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111999>.

Pérez, J. (2014). *Manual de Derecho Administrativo*. Tirant lo Blanch.

Pulla Cedillo, J. C. (2022). *Estilos de liderazgo y su incidencia en el compromiso organizacional con mediación de engagement en funcionarios(as) de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de San Felipe de Oña y Chordeleg*. "Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca". Repositorio institucional.



<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/40592/5/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>

Rafael, D. D. (2021). *Talento humano en la era digital: fidelización de trabajadores en universidades*. lima: file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-TalentoHumanoEnLaEraDigital-9142748.pdf.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional (17a ed.)*. Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.

RODRIGUEZ HERNANDEZ, A. (2019). *Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias para la educación a distancia y en línea*. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/19403929.html>.

Ronny, R. M. (2020). *el control interno y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de hualmay, 2020*. huacho.

Roque Paredes, R. W. (2023). *Estrategias de gestión de talento humano en la Institución Educativa Secundaria Siervos de Dios de Crucero - 2022. [Tesis de segunda especialidad, UNA Puno]*. Repositorio institucional. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20701>

Roque, A. C. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín - 2022*. Junín: <https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/handle/20.500.12990/12401#>.



- Salazar Vázquez, F. I., Pesantez Molina, W. G., Quinteros Cortázar, M. P., & Sánchez Salazar, P. M. (2023). El talento humano y la ventaja competitiva de las organizaciones. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración, Enfoques*, Vol. 7(Num. 26).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v7i26.163>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.
- Sosa Paucar, G. E. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno en el año – 2021. [Tesis de Pregrado, UNA Puno]*. Repositorio institucional.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20002>
- Tapia Coaquira, Y. L. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confitería de la UNA - Puno, periodo 2019. [Tesis de pregrado, UNA Puno]*. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16514>
- Torres, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación: Diseño y ejecución*. Trillas.
- Vásquez, W. G. (2015). *Metodología de la investigación: Diseño y ejecución*. Ecoe Ediciones.
- Vázquez, F. I. (2023). *El talento humano y la ventaja competitiva de las organizaciones*. Ecuador.
- Vilca Huahuasoncco, J. J. (2023). *Cultura Organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021. [Tesis de pregrado, UNAJ]*. Repositorio institucional.
<http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/303>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.	Hipótesis general Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024	Variable 1 Gestión Del Talento Humano	Planificación estratégica del talento humano Desarrollo del talento humano Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del entorno • Definición del perfil ideal • Planificación de la fuerza laboral • Capacitación y formación • Evaluación del desempeño • Gestión del potencial • Clima laboral • Comunicación interna • Trabajo en equipo 	Likert
Problemas específicos <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano 	Objetivos específicos <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de gestión de talento 	Hipótesis específicas <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de gestión de talento humano es regular en los servidores en la 	Variable 2 Compromiso Organizacional	Identificación con la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de pertenencia • Orgullo de pertenencia • Valores compartidos 	



<p>de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024? 	<p>humano de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024. 	<p>Municipalidad Distrital de San Miguel 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de compromiso organizacional es regular en los servidores en la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024. 		<p>Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Reconocimiento • Oportunidades de crecimiento 	
				<p>Compromiso con el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Productividad • Lealtad 	



ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS

	Gestión de Talento Humano									Compromiso Organizacional								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
11	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
12	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2
13	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
15	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
16	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
17	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
18	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
19	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
20	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
22	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
24	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
25	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
26	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
28	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
29	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
30	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
31	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
32	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
33	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
37	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
38	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
39	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
41	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
42	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3
43	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
44	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
45	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
46	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
47	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
48	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
50	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3



51	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
52	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
54	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
57	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
58	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
59	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
61	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
62	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
63	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
65	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
66	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
67	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
68	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

ANEXO 3 INSTRUMENTOS

Distinguido(a) servidor(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene como finalidad recoger información sobre el tema **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACION DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024”**.

Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada una de las afirmaciones con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible. Para lo cual le agradezco seleccionar el número que usted crea por conveniente.

Indicaciones:

La escala que se utilizará es el siguiente:

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

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

DATOS GENERALES:

- Edad:
- Sexo: Masculino () Femenino ()
- Condición laboral:
Nombrado () Contrato CAS () Locación de Servicios () Confianza ()
Practicante ()
- Grado de instrucción:
- Tiempo de servicio:

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
V1: Gestión del Talento Humano						
Planificación estratégica del talento humano						
1	La Municipalidad Distrital de San Miguel busca un análisis del entorno para reclutar un talento humano en base a los méritos y con un proceso transparente.					
2	La Municipalidad aplica criterios adecuados para la definición del perfil ideal del talento humano.					
3	En la selección de personal que realiza la Municipalidad escoherente con la planificación de la fuerza laboral.					
Desarrollo del talento humano						
4	Dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel el personal recibe Capacitación y formación.					
5	La Municipalidad busca mejorar la condición laboral de losservidores en base a una evaluación de desempeño.					



6	Los funcionarios de la municipalidad poseen un sentido de Gestión del potencial, para la orientación de las labores encomendadas al nuevo colaborador.					
Cultura organizacional						
7	La Municipalidad Distrital de San Miguel busca un adecuado Clima laboral dentro de la institución.					
8	Existe una adecuada Comunicación interna entre los servidores públicos de la municipalidad.					
9	La Municipalidad genera condiciones adecuadas para un Trabajo en equipo del servidor público.					
V2: Compromiso organizacional						
Identificación con la organización						
10	Tengo una fuerte sensación de Sentimiento de pertenencia a la Municipalidad distrital de San Miguel.					
11	Me siento Orgullo de pertenecer y ser parte de la familia de la Municipalidad Distrital de San Miguel.					
12	Realmente siento como los valores compartidos son aspecto fundamental en la municipalidad de San Miguel.					
Satisfacción laboral						
13	Una de las razones principales para seguir trabajando en la Municipalidad Distrital de San Miguel, es porque se da condiciones de trabajo adecuado.					
14	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la Municipalidad, es porque me da los reconocimientos para poder seguir desarrollándome como profesional.					
15	Actualmente trabajo en la Municipalidad Distrital de San Miguel más porque me da oportunidades de crecimiento.					
Compromiso con el trabajo						
16	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en la Municipalidad Distrital de San Miguel es porque me da la motivación necesaria para seguir trabajando.					
17	La Municipalidad donde trabajo merece mi productividad y esfuerzo.					
18	Creo que le debo mucho a la Municipalidad Distrital de San Miguel y merece mi lealtad.					



ANEXO 4 VALIDEZ DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: ROBERTO PAYÉ COQUEL
- PROFESIÓN : Lic. Adm.
- CARGO ACTUAL: Director EP. / AM
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADM.

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca, 22 Abril 2024

Roberto Payé Coquel
Firma del experto
DNI N° 02145441
N° celular: 996-993377



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [checked]

Fecha de entrega: 17-12-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: DIEGO ALONZO CHAMBI MENDOZA

Dirección: Jr. LAMBAYEQUE N°1094

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75876696

Teléfono: 952873311 email: diegoalonzochl@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [unchecked] Tesis [checked] Trabajo de Suficiencia Profesional [unchecked] Trabajo Académico [unchecked]

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima laboral, Cultura organizacional, fuerza laboral, productividad, talento humano.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



17 - 12 - 2024

Firma de Autor

huella digital

Fecha