

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de las dos principales Direcciones Regionales de la Provincia San Martín, 2019.

Por:

Abdiaz Díaz Salcedo

Asesor:

Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra

Tarapoto, diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración con Mención en Gestión Empresarial, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***"Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de las dos principales Direcciones Regionales de la Provincia de San Martín, 2019"*** constituye la memoria que presenta el estudiante Díaz Salcedo Abdíaz; para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión, bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Tarapoto, a los días dos de diciembre del 2019.



Lic. Robin A. Díaz Saavedra
MAGISTER EN G.M. INTERNACIONALES
M. MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra

Asesor

Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del
personal de las dos principales Direcciones Regionales de la Provincia
San Martín, 2019

TRABAJO DE INVESTIGACION

Presentada para optar el Grado Académico de Bachiller en
Ciencias Administrativas

JURADO CALIFICADOR


Lic. Kellia Guillén López
Presidente


Mtro. Amado Arce Cobefías
Secretario


Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra
asesor

Morales, 2 de diciembre del 2019

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las dos principales Direcciones Regionales de la provincia San Martín, 2019. El tipo de investigación fue correlacional y de enfoque cuantitativo, el diseño no experimental – transaccional. Se realizó un análisis de los constructos para la gestión del talento humano y para el compromiso organizacional. Para la investigación se aplicó el instrumento que fue validado mediante tres juicios de expertos y se comprobó la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach aplicado a las variables estudiadas, corresponde a una valoración de varios ítems para cada una, cuyo resultado y valor del coeficiente para el constructo gestión del talento humano es de 0,943 y compromiso organizacional a 0,792, y para ambos constructos juntos de 0,936 por lo que indican consistencia interna y confirma la confiabilidad de las escalas. Los resultados obtenidos mediante la correlación de Rho Spearman; muestra que si existe relación significativa ($Rho = 0,331^{**}$; $p = 0,010$) de las variables estudiadas. En conclusión, podemos determinar que a mejor gestión del talento humano será mayor el compromiso organizacional del personal.

Palabras claves: Compromiso, Talento humano, Eficiencia, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and organizational commitment in the two main Regional Offices of San Martin province, 2019. The type of research was correlational and quantitative, non-experimental design - transactional. An analysis of the constructs was carried out for the management of human talent and for organizational commitment. For the research, the instrument was validated by three expert judgments and the reliability was verified through the Cronbach's Alpha applied to the variables studied. It corresponds to a valuation of several items for each, whose result and value of the coefficient for the construct human talent management is 0,943 and organizational commitment to 0.792, and for both constructs together of 0,936 so indicate internal consistency and confirms the reliability of the scales. The results obtained by the Rho Spearman correlation; shows that there is a significant relationship ($Rho = 0.331^{**}$, $p = 0.010$) of the variables studied. In conclusion, we can determine that the better management of human talent will be greater organizational commitment of staff.

Keywords: Commitment, Human Talent, Efficiency, work performance.

1. Introducción

Las empresas en la actualidad han puesto bastante énfasis en la Gestión del talento humano, pues depende bastante del personal el rendimiento de la empresa. Según lo afirma Matabajoy, Matabachoy, & Obando (2017), Los trabajadores en la organización desempeñan un pliego primordial en el desempeño de los objetivos corporativos, en ese sentido, es importante identificar los procesos de desarrollo de talento humano ya que ello contribuyen en el desarrollo humano y organizacional.

Cada día el mercado laboral se vuelve más competitivo y son mayores las exigencias que tienen las empresas en su relación con el personal. Si bien es cierto que los empleados ya deben poseer conocimientos previos en su área funcional, estos deberán estar alineados a los objetivos y metas que se tengan planteados en la empresa, pues el personal se constituye en un factor protagónico, consustancial a la propia estrategia de la empresa; no sólo con el ambiente sino también con la organización internamente (Garcés, 2016).

Debido a ello pues la preocupación de las empresas en estudiar nuevas estrategias ha llevado al análisis de su relación con el compromiso organizacional, como lo expone Cuesta (2017), el logro de un alto sentido la obligación del personal con la organización es hoy motivo de preocupación en la empresa, considerando tanto el componente humanista al implicarse la persona socialmente como el económico al vincularse al aumento del desempeño.

De la misma manera Fernandez (2017), explica que es importante que las empresas cuenten con un personal comprometido con los lineamientos administrativos y las estrategias organizacionales para garantizar el éxito, ya que su gestión es fundamental para agregarle valor a la organización, por ello se ha empezado a desarrollar nuevas estrategias que incrementen el compromiso del personal.

Duque (2015), logro plantear 10 retos de gestión de recursos humanos en las organizaciones, de las cuales sobre sale, el reto de la gestión del cambio con un 48%, lo cual busca el cambio en el personal a través de diversas estrategias de cambio, para así poder retener al personal, mayor compromiso, y la efectividad organizacional del personal.

Por lo cual cómo define Bayona, Goñi, & Madorrán, (1999) el gran desafío actual de la dirección y la gerencia de la gestión de los Recursos Humanos radica en crear instrumentos útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales y complementarse en el proyecto de empresa. Una estrategia de Recursos Humanos alude a la uso de los mismos para obtener ventajas razonables y perennes en el tiempo.

Las dos Direcciones Regionales de la Provincia de San Martín, la Dirección Regional de Agricultura de San Martín y la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, que tienen como finalidad poder fortalecer los distintos ejes nacionales en la región de San Martín, y cubrir las necesidades principales de la población según corresponda su enfoque. Por lo cual es indispensable que desarrollen una buena gestión del talento humano, para así, tener personal que al momento de desarrollar sus funciones demuestren compromiso con la institución y de esta manera colaborar con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Luego de entrevistarse con los directivos de ambas instituciones se determinó que el compromiso organizacional es deficiente, en cuanto al compromiso afectivo los colaboradores no muestran apego con la institución demostrando que es deficiente el afecto que sienten por la misma, en cuanto al compromiso de continuidad se hace de manifiesto en muchas oportunidades que los colaboradores estarían dispuestos a dejar la institución por mejores

oportunidades y el compromiso normativo se manifiesta que los colaboradores en diferentes circunstancias no muestran lealtad a su institución.

Es por ello que se realizó la investigación la cual cuantifica la correlación que existe entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de las dos principales Direcciones Regionales de San Martín (DRASAM/ DRTC-SM) que sirve para la toma de decisiones.

2. Marco teórico

2.1. Gestión del Talento Humano

Matabajoy (2017) La gestión del talento es brindar elementos para desarrollo profesional que estén alineados a la estrategia organizacional para dar cumplimiento al logro de los objetivos corporativos.

Macías y Aguilera (2013) En la actualidad el enfoque de la gestión humana asume el diseño de un sistema integrado de actividades relacionadas con la organización laboral en su interacción con el personal que asegure la utilización eficaz y eficiente del talento humano para lograr los objetivos estratégicos organizacionales

La gestión del talento humano es la herramienta principal para el buen funcionamiento organizacional, la cual debe estar alineada a la obtención de objetivos y logros, con la finalidad de mejorar la eficiencia y eficacia del personal y a la vez su rendimiento y competitividad.

2.1.1. Dimensiones.

Para definir las dimensiones de la gestión del Talento Humano Chiavenato (2009), describe las dimensiones siguientes:

a) **Procesos para integrar personas:** Referido al proceso de incorporación de nuevos trabajadores en la institución.

✓ *Reclutamiento de personal:* comporta un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

✓ *Selección de personal:* un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de pasos que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo.

b) **Procesos para organizar a las personas.** Este proceso define las funciones del personal dentro de la institución y la estructura jerárquica.

✓ *Diseño de puestos:* para la organización, el puesto constituye la base de la organización de las personas en las tareas organizacionales. Constituye una de las principales fuentes de expectativas y motivación en la organización.

✓ *Evaluación de desempeño:* es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización; es decir, la medida en que los colaboradores contribuyeron para alcanzar los objetivos propuestos

c) **Procesos para recompensar a las personas.** Este proceso se desarrolla como la gestión de incentivo al personal.

✓ *Recompensas y remuneraciones:* es una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. La remuneración total es el paquete de recompensas cuantificables que una persona recibe por su trabajo, y está constituida por remuneración básica, incentivos salariales y beneficios

- ✓ *Prestaciones y servicios:* Los empleados dentro de una organización no buscan solamente obtener un sueldo, sino que también buscan el crecimiento personal, el reconocimiento de su trabajo y así mismo el reconocimiento de sus beneficios otorgados por las leyes.

d) **Procesos para desarrollar a las personas.** Este proceso se define como la gestión de promover el desarrollo del personal, competencias y los conocimientos de los servidores públicos, requeridos para el cumplimiento de sus funciones.

- ✓ *Formación y desarrollo:* es el proceso de estudio y aprendizaje continuo que busca la inserción y actualización laboral, con el objetivo de aumentar el conocimiento y habilidades de los trabajadores, permitiendo el desarrollo de las competencias requeridas en el desempeño del trabajo.

- ✓ *Programación de cambio:* El cambio es cuestión de técnicas y no de capacidad. Todas las empresas son capaces de cambiar, si saben cómo y están suficientemente motivados. La PNL dice el cómo, aunque la motivación corre por cuenta propia.

- ✓ *Programación de comunicaciones:* es un sistema de reglas que permiten que dos o más entidades de un sistema de comunicación se comuniquen entre ellas para transmitir información por medio de cualquier tipo de variación de una magnitud física.

e) **Procesos para retener a las personas.** Este proceso procura preservar al personal dentro de la institución.

- ✓ *Higiene y seguridad:* representan un campo multidisciplinario de orden técnico que tiene por objeto fundamental la Protección de la Vida, la Preservación de la Salud y el Bienestar de los Trabajadores. Para comprender de manera efectiva que es Higiene y Seguridad, antes nos debemos preguntar que es Higiene y que es Seguridad Industrial.

- ✓ *Calidad de vida*: es un concepto que hace alusión a varios niveles de generalización pasando por sociedad, comunidad, hasta el aspecto físico y mental
 - ✓ *Relaciones con los empleados y sindicatos*: son consideradas como el conjunto de interacciones deliberadas entre los representantes de los trabajadores sindicalizados y los directivos empresariales, en búsqueda de la definición de sus derechos y deberes
- f) **Procesos para auditar a las personas**. Esta dimensión se define como el proceso de control del desempeño del personal.
- ✓ *Sistema de información administrativa*: Toda actuación administrativa se apoya en el uso de información, la cual sienta las bases para el proceso de toma de decisiones.
 - ✓ *Banco de notas*: todas las noticias, eventos, actividades, imágenes, vídeos y audios, así como informes de interés.

2.2. Compromiso Organizacional

Chiang, Gómez y Wackerling (2016), el compromiso del personal con la organización constituye un activo importante, puede ser uno de los mecanismos que tiene la dirección de recursos humanos para examinar la lealtad y vinculación del personal con su organización.

Máynez (2016), el compromiso organizacional es importante para entender el comportamiento laboral, y aunque existen múltiples enfoques, en su conceptualización subyacen ciertas tendencias comunes: se le define en términos de actitud (es decir, de un estado en el cual un individuo se identifica con una firma y sus metas), y se coincide en que es benéfico para el logro de las metas corporativas al mantener la membresía del colaborador.

En base a las definiciones, podemos afirmar que el compromiso organizacional, es la variable en la que se enfoca a los colaboradores para poder medir su grado de vinculación que tienen

con la empresa. En la cual podemos medir a actitud que tienen frente a ella, y con ello pues la obtención de logros y metas de la organización.

2.2.1. Dimensiones.

Para definir las dimensiones de Compromiso Organizacional referenciamos a Robbins y Judge, (2009), que consideran las siguientes dimensiones:

a) *Compromiso afectivo.* Esta dimensión se define como el afecto que logra desarrollar el trabajador por su centro laboral.

✓ *Compromiso con la identidad con la organización:* Crear identidad es una de las claves para hacer perdurar una empresa. Por ello, todas las compañías deben esforzarse por contar con la máxima claridad en sus principios, visión y misión.

✓ *Compromiso con el involucramiento con la organización:* Una persona puede tener diferentes actitudes referentes a su trabajo, estas actitudes son una respuesta ante una evaluación positiva o negativa que el individuo tiene acerca de los diferentes aspectos de su trabajo.

b) *Compromiso para continuar.* Esta dimensión se define como la percepción de la pérdida económica que podría generar el dejar el actual trabajo.

✓ *Compromiso con la percepción de alternativas del trabajador:* Los empleados comprometidos son más productivos, ya que entienden el “porque” detrás de su compañía y encuentran satisfacción con lo que hacen.

✓ *Compromiso con las inversiones en la organización:* acarrea ciertas consecuencias tanto favorables como desfavorables para las organizaciones. En el primer punto se esperaría una intención de permanencia; es decir, continuar manteniendo los nexos con la organización.

c) **Compromiso normativo.** Esta dimensión se define como el compromiso que nace por el sentimiento de obligación de quedarse en el actual trabajo.

✓ *Compromiso con la lealtad a la organización:* a lealtad organizacional es una actitud de profundo compromiso de los empleados con la empresa y se manifiesta en las cosas a las que nuestros subordinados están dispuestos a renunciar o a hacer con sacrificio por el bien de la organización.

✓ *Compromiso con el sentido de obligación en la organización:* El compromiso es clave para cualquier organización contemporánea, porque a través de éste se pueden obtener grandes retos empresariales, como la excelencia.

3. Método

Tipo

La presente investigación, es básica pues tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

Enfoque

Cuantitativo ya que se usa recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernandez et al., 2014)

Alcance

Descriptivo, porque el propósito es describir como se manifiesta el problema de investigación. La descripción del caso está referida a como se encuentra en el momento de

investigación. Por otra parte, también conlleva a analizar y medir la información recopilada de manera independiente las variables de estudio (Hernandez et al., 2014)

Correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos variables que se pretende estudiar, para determinar si están o no relacionadas con los mismos sujetos y después se analiza la correlación (Hernandez et al., 2014).

El diseño metodológico.

El diseño de investigación es No Experimental de corte transversal

Hernandez et al., (2014), menciona que el diseño de la presente investigación, es no experimental porque no manipula las variables de estudio y solo busca encontrar las relaciones de las variables actitud emprendedora con capacidad de creación de microempresas y es de corte transversal, debido a que las variables serán analizadas por única vez en ese entorno natural.

El área de estudio se ejecutó en la Dirección Regional de Agricultura y La Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones.

Considerando con una población total de 60 colaboradores en dichas municipalidades. Lo cual para nuestro estudio se formó con el proceso de muestreo no probabilístico.

Instrumentos

El instrumento para la variable Gestión del Talento Humano fue tomado de Flores (2017). Consta de 36 ítems, para la dimensión Procesos para integrar personas son 6 ítems; para la dimensión Procesos para organizar a las personas son 6 ítems; para la dimensión Procesos para recompensar a las personas son 6 ítem; para la dimensión Procesos para desarrollar a las

personas son 6 ítems; para la dimensión Procesos para retener a las personas son 6 ítems; para la dimensión Procesos para auditar a las personas son 6 ítems.

El instrumento para la variable Compromiso Organizacional fue tomado de Flores (2017). Consta de 18 ítems, para la dimensión Compromiso organizacional afectivo son 6 ítems; para la dimensión Compromiso organizacional de continuidad son 6 ítems; para la dimensión Compromiso organizacional normativo son 6 ítems.

Asimismo, cada uno de los expertos en función a su rol validaron el instrumento considerando aspectos importantes que son: claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo.

También se realizó la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach en la cual se obtuvo un resultado de ambos constructos de 0.936** que significa excelente, para el constructo gestión del talento humano es de 0,943 y compromiso organizacional a 0,792, el cual nos indica que el instrumento es confiable y aceptable (Hernandez et al., 2014).

Para el análisis de datos se procedió a usar el programa estadístico SPSS, de tal forma que se ingresó los datos correspondientes obtenidos después de un proceso de recolección de información, aplicando el análisis correlacional de nuestras variables y dimensiones, haciendo uso de las hipótesis nulas y alterna para determinar el grado de significancia teniendo en cuenta el p-valor <0.05 .

4. Resultados

4.1. Descripción de los Participantes

El instrumento aplicado a los colaboradores de las dos principales Direcciones Regionales nos muestra que ellos presentan las siguientes características:

Tabla 1

Descripción de los participantes

Género del encuestado		
	Fi	%
Masculino	30	50,0
Femenino	30	50,0
Total	60	100,0

Estado civil del encuestado		
	Fi	%
Soltero	31	51,7
Casado o en pareja	21	35,0
Divorciado	3	5,0
Separado	2	3,3
Viudo	3	5,0
Total	60	100,0

Región de procedencia del encuestado		
	Fi	%
Costa	7	11,7
Sierra	2	3,3
Selva	51	85,0

Total	60	100,0
Años de trabajo en la DRTC-SM/DRASAM		
	Fi	%
menos a 1 año	25	41,7
2 años a 4 años	12	20,0
5 años a 7 años	3	5,0
8 años a 11 años	1	1,7
más de 11 años	19	31,7
Total	60	100,0
Dirección regional de trabajo		
	Fi	%
DRTC	30	50,0
DRASAM	30	50,0
Total	60	100,0

Nota: Elaboración Propia

4.2. Resultado general

De la correlación de las variables gestión del talento humano y la variable compromiso organizacional cuya hipótesis son:

Hipótesis Nula: No existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de la DRASAM/DRTC-SM, Provincial de San Martín 2019.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de la DRASAM/DRTC-SM, Provincial de San Martín 2019.

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,331 y un p valor igual a 0,010 (p-valor < 0.05) correlación positiva débil, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de la investigación. Esto quiere decir que a mejor gestión del Talento humano mayor Compromiso Organizacional.

Tabla 2

Análisis de correlación entre calidad Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional

Gestión del Talento humano	Compromiso organizacional		
	Rho Spearman	p-valor	n
	0,331**	0,001	60

Fuente: elaboración propia.

4.3. Resultados específicos 1

De la correlación de las variables gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo hipótesis son:

Hipótesis Nula: No existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo del personal de la DRASAM/DRTC-SM, Provincial de San Martín 2019.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo del personal de la DRASAM/DRTC-SM, Provincial de San Martín 2019.

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,628 y un p valor igual a 0,001 (p-valor < 0.05) correlación positiva media, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la

hipótesis alterna de la investigación. Esto quiere decir, que a una mejor gestión del talento humano producirá un mayor compromiso afectivo por parte de los colaboradores.

Tabla 3

Análisis de correlación entre calidad del talento humano y la dimensión compromiso afectivo

Gestión del Talento humano	Compromiso afectivo		
	Rho Spearman	p-valor	n
	0,628**	0,001	60

Fuente: elaboración propia.

4.4. Resultados específicos 2

De la correlación de las variables gestión del talento humano y la dimensión compromiso para continuar las hipótesis son:

Hipótesis Nula: No existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de Continuidad personal de la DRASAM/DRTC-SM, Provincial de San Martín 2019.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso para continuar del personal de la DRASAM/DRTC-SM, Provincial de San Martín 2019.

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,013 y un p valor igual a 0,002 (p-valor > 0.05) no existe correlación positiva muy débil, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de la investigación. Esto quiere decir, que a una menor gestión del talento humano menor será el compromiso para continuar por parte de los colaboradores frente a la D.R.

Tabla 4

Análisis de correlación entre calidad Gestión del Talento Humano y el Compromiso de Continuidad

Gestión del Talento humano	Compromiso para continuar		
	Rho Spearman	p-valor	n
	0,013**	0,002	60

Fuente: elaboración propia.

4.5. Resultados específicos 3.

De la correlación de las variables gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo las hipótesis son:

Hipótesis Nula: No existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Normativo Continuidad personal de la DRASAM/DRTC-SM, Provincial de San Martín 2019.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Normativo del personal de la DRASAM/DRTC-SM, Provincial de San Martín 2019.

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,426 y un p valor igual a 0,001 (p-valor > 0.05) correlación positiva débil, por lo tanto, rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de la investigación. Esto quiere decir, que a una mejor gestión del talento humano hay un mayor compromiso normativo por parte de los colaboradores.

Tabla 5

Análisis de correlación entre variables gestión del talento humano y la dimensión compromiso para continuar

Gestión del Talento humano	Compromiso normativo		
	Rho Spearman	p-valor	n
	0,426**	0,001	60

Fuente: elaboración propia.

5. Conclusion

En base a los resultados obtenidos durante la aplicación de los instrumentos, se presentan las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que, si existe relación entre la gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en las dos principales direcciones regionales ubicadas en la provincia de San Martín, 2019. Se obtuvo una correlación positiva débil, ($Rho = 0,331^{**}$; $p = 0,010$), que a mejor gestión del Talento humano mayor Compromiso Organizacional por parte de los colaboradores.
2. Respecto al primer objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los colaboradores. Se obtuvo una correlación positiva media ($Rho = ,628$; $p = 0,001$); donde podemos determinar que a mejor gestión del talento humano será mayor el compromiso afectivo que tengan los colaboradores.

3. Asimismo, para el segundo objetivo específico, se concluye que no existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en el personal. Se obtuvo una correlación positiva muy débil ($Rho = ,013$; $p = 0,002$); donde podemos determinar que a menor de la gestión del talento humano será menor el compromiso de continuidad de los colaboradores.

4. Finalmente, para el tercer objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la gestión de talento humano y el compromiso en el personal. Se obtuvo una correlación positiva débil ($Rho = ,426^{**}$; $p = 0,001$); donde podemos determinar que a mejor gestión de talento humano mayor será el compromiso normativo del personal de las Direcciones Regionales.

6. Recomendaciones

Sobre la base de los resultados de esta investigación, presento las siguientes recomendaciones.

1. A los directivos de ambas instituciones capacitar a los jefes de áreas en gestión del talento humano para mejorar en su gestión de las personas y esto genere mejoras en el compromiso organizacional.

2. Indagar que actividades desarrolladas en la actualidad producen mejoras en la gestión del talento humano para potenciarlas y tener un mejor compromiso organizacional.

3. Utilizar los resultados de la investigación como base de sugerencia para otros investigadores interesados en el estudio de la gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los colaboradores en entidades públicas.

Referencias

- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (1999). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los ... - Cristina Bayona, Salomé Goñi, Cristina Madorrán - Google Libros, (January 2000), 25.
- Chiang, M. M., Gómez, N. M., & Wackerling, L. M. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134–138. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000200010>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*.
- Cuesta, A. (2017). Compromiso y gestión humana en la empresa. *Universitas Psychologica*, 15(2), 287. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy15-2.cghe>
- Duque, E. J. (2015). Editorial especial en RRHH - retos de la gestión de recursos humanos. *Suma de Negocios*, 5(11), 3. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70013-8](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70013-8)
- Fernandez, O. (2017). *Gestión del Talento humano como factor estrategico para el éxito empresarial en Colombiaa. Universidad Militar Nueva Granda*.
- Flores, G. (2017). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martin , 2016.
- Garcés, M. (2016). Inversión para la formación del talento humano en empresas farmacéuticas del estado Zulia-Venezuela*. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 21, 642–652.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGRAW-HIL). Mexico.
- Macías, C., & Aguilera, A. (2013). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 133–148. <https://doi.org/10.1016/s0123->

5923(12)70209-7

Matabajoy, J. M., Matabachoy, S. M., & Obando, L. M. (2017). Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 26.
<https://doi.org/10.22267/rus.182001.106>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *organizacional*.