

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Gestión del talento humano y compromiso organizacional de
los colaboradores de la municipalidad provincial de
Cangallo, 2024**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Eduardo David Jalanoca Huanacuni
Rudier Hugo Paucar Saldaña

Asesor:

Mtro. Santos Victor Burgos Chavez

Lima, junio de 2025

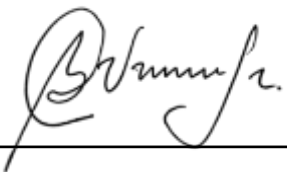
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Santos Victor Burgos Chavez, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO, 2024”** de los autores Eduardo David Janoca Huanacuni y Rudier Hugo Paucar Saldaña tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de junio del año 2025



Mtro. Santos Victor Burgos Chavez

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Naña, Villa Unión, a 07 día(s) del mes de mayo del año 2025, siendo las 14:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtra. Danny Lita Alonía Lozano, el (la) secretario(a): Mg. David Guio
Elias Aguilar Pando y los demás miembros: Dr. Edwin Octavio Cisneros González
Chavez y el (la) asesor(a) Mg. Santos Victor Burgos

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Gestión del Talento Humano y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Bongalto, 2024."

- del(los) bachiller/es:
- a) Eduardo David Salameca Huanaconi
 - b) Rudier Hugo Paucar Saldana
 - c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Eduardo David Salameca Huanaconi

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Rudier Hugo Paucar Saldana

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

 Presidente/a

 Asesora

 Bachiller (a)

 Miembro

 Bachiller (b)

 Miembro

 Bachiller (c)

Contenido

RESUMEN.....	7
ABSTRACT	7
1. INTRODUCCIÓN	8
2. METODOLOGÍA	9
2.1 Diseño Muestral	9
2.2 Técnicas de recolección de datos	9
3. RESULTADO	10
Tabla 1 Confiabilidad de los instrumentos: Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional	10
Tabla 2.....	10
Criterios de confiabilidad	10
Tabla 3 Datos sociodemográficos	10
Tabla 4 Nivel de percepción de la Gestión del talento humano y sus dimensiones	11
Tabla 5 Nivel de percepción de la Gestión del talento humano y sus dimensiones	11
Tabla 6.....	12
Nivel de percepción del Compromiso organizacional y sus dimensiones	12
Tabla 7.....	12
Nivel de percepción del Compromiso organizacional y sus dimensiones	12
Tabla 8.....	13
Prueba de normalidad.....	13
Hipótesis general	13
Tabla 9.....	14
<i>Relación: Gestión del Talento Humano y sus dimensiones con el Compromiso Organizacional.....</i>	14
4. DISCUSION	14
5. CONCLUSIONES	15
6. RECOMENDACIONES:	16
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	16
8. ANEXOS.....	19
8.1 Evidencia de sumisión del artículo de la revista sciendo	19
8.2 Copia de resolución de inscripción del perfil del proyecto de tesis en formato artículo aprobado por el consejo de facultad.....	20
8.3 Carta de aprobación de comité de ética	21
8.4 Instrumento de recolección de datos	23
Instrumentos de Recolección de Datos	23

Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cangallo, 2024.

Human talent management and organizational commitment of the employees of the Provincial Municipality of Cangallo, 2024.

Eduardo David Jаланoca Huanacuni¹; Rudier Hugo Paucar Saldaña¹; Santos Victor Burgos Chavez¹

1 Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión. Carretera Central Km 19,5 Ñaña, Lima, Chosica, Lima. Perú.

*Autor correspondiente: edunoca9@gmail.com (E. Jаланoca), rudierpaucar@upeu.edu.pe (R. Paucar),

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Cangallo, Ayacucho. Presenta un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y de tipo correlacional. Se contó con la participación de 88 colaboradores, quienes formaron la muestra censal del estudio. La recolección de la información fue a través de dos cuestionarios: Para el constructo gestión del talento humano creado por Chiavenato (2007), adaptado por Víctor Lenin Céspedes (2018) y abordado por Panduro (2023) reportando una confiabilidad de 0,897; y para el constructo compromiso organizacional, propuesto por Meyer Allen (1991) y adaptado por Ramos (2005) y Panduro (2023), reportó una confiabilidad de 0.819. Los resultados evidenciaron una relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional ($r=0.540$, $p<0.00$), esto quiere decir que, cuando se realicen acciones que ayuden al bienestar del colaborador se logrará un mayor compromiso no solo en el cumplimiento de las tareas, sino en los objetivos organizacionales. Además, cabe resaltar la existencia de la relación entre el régimen para el ingreso laboral y el compromiso organizacional ($r=0.513$, $p<0.00$), esto quiere decir que, mientras el colaborador perciba indicaciones y normas claras y justas durante el proceso de reclutamiento, se sentirá más identificado con los objetivos de la organización.

Palabras clave: Gestión del talento humano 1; municipalidad 2; compromiso organizacional 3; colaboradores 4.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between human talent management and organizational commitment in the provincial municipality of Cangallo, Ayacucho. It presents a quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational design. A total of 88 collaborators participated, who formed the census sample of the study. The information was collected through two questionnaires: For the human talent management construct created by Chiavenato (2007), adapted by Víctor Lenin Céspedes (2018) and addressed by Panduro (2023), reporting a reliability of 0.897; and for the organizational commitment construct, proposed by Meyer Allen (1991) and adapted by Ramos (2005) and Panduro (2023), it reported a reliability of 0.819. The results showed a relationship between human talent management and organizational commitment ($r=0.540$, $p<0.00$), which means that when actions are taken that help the employee's well-being, greater commitment will be achieved not only in the fulfillment of tasks, but also in the organizational objectives. In addition, it is worth highlighting the existence of a relationship between the regime for labor entry and organizational commitment ($r=0.513$, $p<0.00$), which means that, as long as the employee perceives clear and fair indications and rules during the recruitment process, he/she will feel more identified with the objectives of the organization ($r=0.513$, $p<0.00$).

Keywords: Human talent management 1; municipality 2; organizational commitment 3; collaborator

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, las organizaciones cursan sus actividades en un entorno complejo, dinámico y competitivo, que a menudo enfrenta problemas cada vez más complejos (Luna, Danvila, & Lara, 2020). En esa misma línea, las entidades públicas buscan atraer y retener talento altamente calificado para desarrollar líderes con habilidades superiores (Fathi et al., 2020). Según un estudio en Venezuela, refleja que el 47% de los colaboradores manifiestan que los objetivos y estrategias casi nunca se comunican adecuadamente, lo que limita el compromiso organizacional (Aular, 2021). Asimismo, el 43.2% de los colaboradores en Etiopía, perciben una deficiente gestión del talento humano en el proceso de reclutamiento, lo que conllevó a una alta rotación de personal y rendimiento laboral deficiente (Tsegay y Singh, 2020). Un caso distinto se observa en un estudio realizado en Madhya Pradesh, India, donde el 85% de los colaboradores públicos interrogados manifestaron una buena eficiencia en sus funciones, alta productividad y competitividad laboral (Tukaram y Singh, 2024).

Los estudios internacionales de Ramírez (2023), Mokoena et al. (2022) y Younas y Waseem (2020) resaltan la influencia significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de las diferentes municipalidades.

Por otro lado, en el contexto nacional, en el municipio provincial de San Martín se precisó que el 46% de los colaboradores presentan un compromiso organizacional medio, a causa de una deficiente gestión del talento humano, falta de comunicación efectiva y liderazgo deficiente (Amasifuen y Murayari, 2022). Un caso distinto refleja el estudio realizado al municipio de Chanchamayo, donde el 93.5% de los colaboradores sienten un nivel alto de compromiso con su organización, traducido en la calidad de servicio que ofertan.

Según Dayeh y Farmanesh (2021), la gestión del talento humano se refiere a la administración pública estructural y efectiva de colaboradores, un proceso que incluye la planificación, atracción, crecimiento, retención y compromiso de los empleados, con el fin de asegurar el logro de los objetivos organizacionales. En este sentido, las estrategias implementadas por la empresa buscan optimizar el rendimiento de los colaboradores, promoviendo de manera deliberada un entorno laboral positivo que sea clave para promover la satisfacción y compromiso.

Hurtado et al. (2022) definen el compromiso organizacional como el nivel de lealtad y conexión con la organización por parte del colaborador; ello se manifiesta en su disposición y voluntad para aportar de manera positiva al éxito de la entidad. En consecuencia, el compromiso organizacional constituye un elemento clave para el desarrollo de las unidades económicas, ya que evidencia el sentido de pertenencia del colaborador, lo cual se refleja en su intención de permanecer en la entidad y en su disposición para contribuir de manera activa al logro de sus objetivos.

Además, Huamani y Rosado (2022) y Pinto (2021) señalan que existe una fuerte relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Así también, León (2023) resalta el efecto favorable de implementar estrategias efectivas de retención de talento humano en el compromiso organizacional.

Teóricamente, el presente estudio se justifica en la necesidad de profundizar los conceptos y enfoques sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, lo cual resulta útil para futuros investigadores. También tiene una justificación práctica, respaldada por los hallazgos esperados, que contribuirán a identificar las deficiencias en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional de las unidades económicas del sector municipal, proponiendo sugerencias para abordar estas problemáticas. Metodológicamente, se basa en herramientas investigativas que facilitan el análisis de los constructos, con un enfoque cuantificable y asociativo, sin recurrir a la experimentación, con el objetivo de validar los supuestos planteados. Finalmente, desde el aspecto social, la investigación justifica su contribución a un sector específico, en este caso, los establecimientos municipales, donde la implementación de estrategias para mejorar la gestión del talento humano favorecerá el compromiso de los colaboradores.

La presente investigación aporta significativamente al campo de la gestión pública al proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el contexto de una entidad pública local como la Municipalidad Provincial de Cangallo. En el plano práctico, los resultados permiten identificar áreas de mejora en las políticas y prácticas de gestión del personal, lo que puede traducirse en una mayor

motivación, sentido de pertenencia y productividad de los colaboradores. Asimismo, se brindan recomendaciones específicas que pueden ser implementadas por los directivos municipales para fortalecer el compromiso organizacional. El propósito primordial es determinar la relación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo. Los objetivos específicos consisten en: determinar la relación del régimen para el ingreso laboral, determinar la relación de la gestión de recursos humanos, determinar la relación del régimen para el crecimiento profesional y, por último, determinar la relación de la gestión de retención del colaborador con el compromiso organizacional.

2. METODOLOGÍA

Este estudio fue de tipo básico, debido a la finalidad de incrementar los conocimientos teóricos respecto a una problemática determinada, pudiendo servir de pilar para la elaboración de indagaciones posteriores (Rodas, 2019). Asimismo, fue de enfoque cuantitativo, donde se usaron registros numéricos y estadísticos que posibilitan el análisis y medición de datos (Cohen y Gómez, 2019). El diseño fue no experimental- transversal, donde Hadi et al. (2023) infieren que, las constantes en indagación no se alteran. Asimismo, según La Madriz (2019) fue de corte transversal en donde el agrupamiento y análisis de datos es en un solo tiempo y espacio. De alcance correlacional por la intención de analizar el nivel de correlación de ambos constructos (La Madriz, 2019).

2.1 Diseño Muestral

La población fue conceptualizada como la agrupación total de individuos sujetos a estudio, mismos que comparten semejanzas en sus características (La Madriz, 2019). Por ello, la población estuvo compuesta por 88 colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo. La muestra, por su parte, es el procedimiento de seleccionar un subconjunto de una población más amplia (La Madriz, 2019). En ese caso, la muestra se determinó de manera censal, es decir, la muestra fue igual la población.

2.2 Técnicas de recolección de datos

La técnica que se empleó para la obtención de la información fue la encuesta. Según La Madriz (2019), las encuestas son un conjunto de interrogantes que guardan asociatividad con las variables y dimensiones las que se pretende medir.

Para el constructo gestión del talento humano se tomó el cuestionario creado por Chiavenato (2007), adaptado por Víctor Lenin Céspedes (2018) y finalmente fue abordado por Panduro et al. (2023), mismo que fue aplicado a 40 trabajadores de un municipio. El primer cuestionario, estuvo constituido por cuatro dimensiones, con un total de 24 ítems, donde las dimensiones: "Régimen para el ingreso laboral" posee un total de 6 ítems; "Gestión de recursos humanos" con un total de 5 reactivos; "Régimen para el crecimiento profesional" posee 6 premisas y finalmente "Gestión de retención del colaborador" tiene un total de 7 reactivos.

Así también, para el constructo compromiso organizacional, se tuvo en cuenta la métrica propuesta por Meyer y Allen (1991), mismo que fue adaptado por Ramos (2005), Víctor Lenin Céspedes (Victor, 2018), Estrada y Mamani (2020) y, finalmente, fue adaptado por Panduro et al. (2023), el cual, presenta 3 dimensiones: "Compromiso afectivo" posee 7 ítems, "Compromiso de continuidad" con 6 premisas y el "Compromiso normativo" con un total de 3 ítems.

Ambos cuestionarios fueron medidos por una escala Likert de 5 directrices: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = Indeciso, 4 = de acuerdo, 5 = totalmente de acuerdo.

Los instrumentos que se usaron en la investigación ya han sido aplicados en el mismo contexto del estudio, gestión municipal, tal como se demuestra en el estudio de Panduro et al. (2023). Sin embargo, para corroborar la confiabilidad de los mismos, se realizó una prueba piloto a fin de encontrar el Alfa de Cronbach que indicará la confiabilidad.

En la tabla 1, se refleja un índice de Alfa Cronbach de 0.897 para la gestión del talento humano y de 0.819 para el compromiso organizacional; por lo cual, se resalta la postura de George y Mallery (2003, p. 231) citado por Hernández y Pascual (2017) mismo que sugiere los criterios del Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, tal como se muestran en la siguiente tabla:

3. RESULTADOS

Tabla 1
Confiabilidad de los instrumentos: Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
Gestión del Talento Humano	0.897	24
Compromiso Organizacional	0.819	16

Se concluye que los instrumentos de gestión del talento humano se encuentran en un nivel de confiabilidad bueno al igual que el de compromiso organizacional, permitiendo su aplicación de manera coherente.

Posterior a la puesta en marcha de los procedimientos para completar los cuestionarios, se recopiló la información suministrada por los subordinados del departamento de logística del gobierno regional en análisis. Después de esta etapa inicial, se organizó toda la información mediante el uso del programa Excel, en donde se realizó la limpieza y filtro de datos. Posteriormente, la data fue exportada al programa IBM SPSS 26. En el proceso, los datos se organizaron, analizaron e interpretaron, reportando los resultados respectivos que permitieron contrastar las hipótesis planteadas en el estudio.

Tabla 2

Criterios de confiabilidad

Confiabilidad	Criterio
Coeficiente alfa > 0.9	Excelente
Coeficiente alfa > 0.8	Bueno
Coeficiente alfa > 0.7	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.6	Cuestionable
Coeficiente alfa > 0.5	Pobre
Coeficiente alfa < 0.5	Inaceptable

En la Tabla 3, se aprecia que el 61,40% de los consultados son de sexo femenino, el 69,30% se posicionan en el rango de jóvenes; mientras que el 51,10% son solteros y el 33% tienen un compromiso de pareja; en tanto, el 54,5% posee estudios superiores y el 45,5% son técnicos; en cuanto al tiempo de servicio el 60,20% se consideran como personal nuevo en comparación con el 4,6% del personal considerado como experimentado y capacitado en el desarrollo de las actividades.

Tabla 3
Datos sociodemográficos

Variable	Frecuencia	Porcentaje	
Sexo	Masculino	34	38,60
	Femenino	54	61,40
	Total	88	100,00
Edad	18 – 30 años	61	69,30
	31 – 40 años	20	22,70
	41 – 50 años	7	8,00
	Total	88	100,00
Estado Civil	Soltero	45	51,10
	Casado	16	18,20
Civil	Conviviente	13	14,80
	Divorciado	12	13,60
	Separado	2	2,30

	Total	88	100,00
Grado de Instrucción	Doctorado	1	1,10
	Maestría	2	2,30
	Titulado	12	13,60
	Bachiller	33	37,50
	Técnico	40	45,50
	Total	88	100,00
Tiempo de Servicio	0 – 2 años	53	60,20
	3 – 5 años	31	35,20
	6 – 8 años	2	2,30
	9 años a más	2	2,30
	Total	88	100,00

En la tabulación de la tabla 4 y 5 se aprecia a la variable gestión del talento humano posicionada en un nivel medio, de acuerdo al 73.9% de los consultados, el 19.3% los asume como bajo y sólo el 6.8% considera un nivel alto, resaltando a la gestión del talento humano con debilidades o falencias, percibiéndose en gran parte en un nivel medio.

En tanto, la dimensión régimen para el ingreso laboral se posiciona en un nivel medio de acuerdo al 56.8% de los elementos participativos; mientras que el 35.2% lo considera bajo y solamente el 8% en un nivel alto, resaltando al régimen de ingreso laboral no aplicado de forma correcta, percibiéndose en su mayoría como medio y bajo dentro la entidad municipal.

Concerniente, a la dimensión gestión de recursos humanos se posiciona en un nivel medio de acuerdo al 54.5% de los elementos participativos; y el 34.1% considera que es bajo; y solamente el 11.4% de los consultados lo representa en un nivel alto, resaltando a la gestión de recursos humanos no aplicado de forma efectiva, por tanto, la mayor parte de los miembros organizacionales lo percibe entre un nivel medio y bajo.

Por otro lado, en función al componente régimen para el crecimiento profesional se desarrolla en un nivel medio de acuerdo al 56.8% de los consultados; por su lado, el 26.1% de los elementos participativos lo asumen como bajo; y sólo el 17.0% de los consultados lo consideraron como alto. En ese sentido, se denota al régimen para el crecimiento profesional percibido en gran medida como bajo y regular, demostrándose que no se desarrolla de forma efectiva dentro de la unidad municipal.

Así también, el componente gestión de retención del colaborador se encuentra en un nivel medio de acuerdo al 46.6% de los aseverados; por su lado, el 37.5% manifestó encontrarse en un nivel bajo, y solo el 15.9% lo asume como alto. Ello denota a gran parte de los consultados considerándolo a este componente en el nivel medio y bajo, reflejando una no aplicación de forma correcta o efectiva dentro de la entidad municipal.

Tabla 4

Nivel de percepción de la Gestión del talento humano y sus dimensiones

Nivel	Gestión del Talento Humano		Régimen para el Ingreso Laboral	
	Frec	%	Frec	%
Bajo	17	19,3	31	35,2
Medio	65	73,9	50	56,8
Alto	5	6,8	7	8,0
Total	88	100,0	88	100,0

Tabla 5

Nivel de percepción de la Gestión del talento humano y sus dimensiones

Gestión de Recursos Humanos		Régimen para el Crecimiento Profesional		Gestión de Retención del Colaborador	
Frec	%	Frec	%	Frec	%
30	34,1	23	26,1	33	37,5

48	54,5	50	56,8	41	46,6
10	11,4	15	17,0	14	15,9
88	100,0	88	100,0	88	100,0

En la tabulación de la tabla 6 y 7 se visualiza a la variable compromiso organizacional en posición de nivel medio, de acuerdo al 77.3% de los consultados; por su lado, el 13.6% los asume como alto, y sólo el 9.1% considera en un nivel bajo, resaltando el compromiso organizacional en su mayoría alto, destacando a los miembros organizacionales como comprometidos con el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Concerniente a la dimensión compromiso afectivo, se consolida en un nivel medio según el 69.3% de los consultados; mientras, el 20.5% de los elementos participativos lo consideran ubicado en un nivel alto, y solo un 10.2% lo asume como bajo, resaltando a gran parte de los miembros organizacionales con un compromiso afectivo regular y alto en la unidad municipal.

En cuanto a la dimensión compromiso de continuidad, este se consolida en un nivel medio según el 65.9% de los consultados; en tanto, el 19.3% de los elementos participativos consideran en un nivel bajo, y solo un 14.8% lo asume como alto; demostrando a una gran parte los miembros organizacionales con un compromiso de continuidad regular y bajo en la unidad municipal.

Finalmente, la dimensión compromiso normativo, de acuerdo al 45.4% de los consultados es medio; por su parte, para el 27.3% de los elementos participativos es bajo, y solo un 27.3% considera la presencia de un compromiso normativo alto; resaltando a gran parte los miembros organizacionales con un compromiso normativo regular en la unidad municipal.

Tabla 6

Nivel de percepción del Compromiso organizacional y sus dimensiones

Nivel	Compromiso Organizacional		Compromiso Afectivo	
	Frec	%	Frec	%
Bajo	8	9,1	9	10,2
Medio	68	77,3	61	69,3
Alto	12	13,6	18	20,5
Total	88	100,0	88	100,0

Tabla 7

Nivel de percepción del Compromiso organizacional y sus dimensiones

Compromiso de Continuidad		Compromiso Normativo	
Frec	%	Frec	%
17	19,3	24	27,3
58	65,9	40	45,4
13	14,8	24	27,3
88	100,0	88	100,0

Para efectuar los resultados inferenciales inicialmente se buscó conocer la prueba de normalidad, lo cual sirve para seleccionar la prueba de relación se debe abordar para estimar las relaciones entre los constructos; de esta manera, al observar un valor significativo superior al 0.05, los datos muestran una normalidad en su dispersión, correspondiendo usar la prueba paramétrica de Pearson; no obstante, al visualizarse un valor de significancia inferior al 0.05, los datos no poseen una normalidad en su distribución, correspondiendo utilizar la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

En la Tabla 8, se presenta la prueba de normalidad, a la que han sido sometidas las variables con el propósito de indicar el estadístico a emplearse para contrastar las hipótesis propuestas. Por el tamaño de la muestra ($n > 50$) se usó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, con un nivel de significancia igual a 0.200 ($p > 0.05$), indicando a variables con una distribución normal o paramétrica, por lo tanto, se decide usar el coeficiente de correlación r de Pearson como estadístico de prueba de hipótesis.

Tabla 8

Prueba de normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	0,041	88	,200*
Compromiso Organizacional	0,052	88	,200*

Hipótesis general

H1: Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024.

En la Tabla 9, se muestran los coeficientes de correlación de Pearson, el cual permitió la aprobación de los supuestos planteados, estableciéndose el criterio de decisión, para rechazar o aceptar la hipótesis nula o alterna respectivamente. Si $p < 0.05$ se acepta la hipótesis de investigación, caso contrario se rechaza.

En función al objetivo general se denota un $p < 0.05$, afirmándose la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, cuyo índice de correlación fue de 0,540; evidenciándose una correlación positiva de magnitud mediana. Queda expresado cuando al efectuarse correctas acciones en la gestión del talento humano, el compromiso organizacional en la unidad municipal se beneficiará en la misma medida, resaltando a ambos constructos con un desarrollo de forma proporcional.

De la misma manera, en cuanto al objetivo específico 1 se muestra una relación significativa, positiva y moderada entre el régimen para el ingreso laboral y el compromiso organizacional, cuyo valor de significancia fue de 0.000 y un índice de relación de 0,513; por lo tanto, al desarrollar lineamientos claros y equilibrados a las necesidades de los colaboradores, el compromiso organizacional se desarrollará en la misma medida dentro de la unidad pública.

Posteriormente, en cuanto al objetivo específico 2 se presentó la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional resultó estadísticamente significativa y un nivel de 0,476, considerada como una magnitud media. Por lo cual, al realizar buenas estrategias durante la gestión de recursos humanos, el compromiso organizacional se desarrollará en la misma medida.

Refiriendo al objetivo específico 3, se presentó una relación entre el régimen para el crecimiento profesional y el compromiso organizacional, cuyo índice fue 0,331, y una significancia inferior al 0.05; ello, se expresa al proporcionar oportunidades de desarrollo dentro de la entidad municipal, el compromiso de los miembros organizacionales se desarrollará en la misma medida.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 4 se encontró una relación entre la gestión de retención del colaborador y el compromiso organizacional, presentando un nivel de 0,421, y una significancia inferior al 0.05; demostrándose cuando al desarrollar y ejecutar correctos mecanismos de retención del talento humano, el compromiso de los miembros organizacionales se desarrollará en la misma medida dentro de la institución pública.

Tabla 9**Relación: Gestión del Talento Humano y sus dimensiones con el Compromiso Organizacional**

	Compromiso Organizacional	Sig.
Gestión del Talento Humano	0,540**	,000
Régimen para el ingreso Laboral	0,513**	,000
Gestión de Recursos Humanos	0,476**	,000
Régimen para el Crecimiento Profesional	0,331**	,000
Gestión de Retención del Colaborador	0,421**	,000

4. DISCUSION

En esta sección de la indagación se expone el análisis de los resultados obtenidos en el anterior apartado estableciendo así las comparaciones y discusiones con los estudios abordados en los antecedentes y las diversificadas posturas literarias, anteriormente detalladas en el marco teórico. Para ilustrar la conexión entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional analizado, el enfoque se centra en los descubrimientos más relevantes y en los aspectos clave vinculados a los objetivos del estudio, tal como se detalla a continuación.

En cuanto al principal objetivo de investigación, centrado en estimar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024, se encontró una significancia de 0.000 y un índice de conexión de 0.540, indicando vinculación de ambos constructos desarrollado de forma proporcional.

Estos hallazgos son contrastados con los estudios previos, donde se encontró una similitud con la indagación efectuada por Ramírez (2023) el cual obtuvo una conexión representativa entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de funcionarios en Paraguay, denotando un índice de correlación de 0.822, y una significancia inferior al 0.05, precisado cuando al efectuar buenas prácticas en la gestión del talento humano se promoverá el vínculo emocional y afectivos de cada uno de los miembros organizacionales. De forma similar, Mokoena et al. (2022) en su indagación encontró una conexión la gestión del talento humano y el compromiso afectivo, cuyo índice de conexión es de 0.409 y una significancia inferior al 0.05, expresándose al realizar buenas prácticas de gestión de recursos humanos, el compromiso de los ciudadanos organizacionales se desarrollará en la misma medida.

Por otro lado, existió una similitud en la indagación realizada por Huamani y Rosado (2022) quien expuso una conexión repetitiva entre la gestión del humano y el compromiso organizacional, con un valor de significancia de 0.00, denotando la proporcionalidad entre los constructos. Estos hallazgos se sustentan en lo expuesto por Iturraide et al. (2020) los cuales resaltan el fortalecimiento del desarrollo de las capacidades de los colaboradores por medio de una comunicación efectiva se promueve un intercambio de ideas, conocimientos, expectativas y retroalimentación, dando pase a la creación de un entorno laboral donde los empleados se sienten escuchados y comprometidos con el cumplimiento de las metas organizacionales.

Referente al objetivo específico 1, mismo que se orienta a conocer la relación entre el régimen para el ingreso laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024, se encontró un valor de significancia de 0.000 y un índice de relación de 0,513; expresando a ambos constructos con un desarrollo de forma proporcional.

Estos hallazgos poseen una similitud a los expuesto por Younas y Waseem (2020) quienes en su estudio denotaron una conexión representativa entre el programa de mentoría para el ingreso laboral y el compromiso organizacional, cuyo índice fue de 0.362 y un p valor de 0.000, reflejando la proporcionalidad entre los constructos sugiriéndose cuando al efectuar programas de mentoría al ingreso de nuevo personal, el compromiso de los ciudadanos organizaciones se desarrollará en la misma medida. estos descubrimientos se sientan en lo expuesto por Panduro et al. (2023) resaltándose cuando al garantizar el cumplimiento de las etapas del proceso de

ingreso laboral, partiendo desde la convocatoria hasta la selección final del laborador, se fomenta el compromiso y vínculo emocional de cada uno de los nuevos integrantes, lo cual en un futuro conlleva al esmero y dedicación en el cumplimiento de cada una de las metas organizacionales.

Concerniente al objetivo específico 2, el cual está orientado a conocer la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024, se encontró un valor de significancia de 0.000 y un índice de relación de 0,476; expresando a ambos constructos beneficiados en la misma medida. Estos descubrimientos poseen similitud en lo reflejado en la indagación realizada por Huamani y Rosado (2022) quienes expresaron una conexión entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional, denotando una significancia de 0.000, dando aceptación al supuesto alternativo, afirmando la existencia de una relación entre los constructos, resaltando a las buenas prácticas en la gestión de los recursos humanos lo cual fomentará el compromiso de cada uno de los colaboradores. Tales hallazgos se sustentan en lo expuesto por Panduro et al. (2023) quienes sostienen la definición como actividades orientadas a la gestión eficiente de los recursos humanos de las unidades económicas con el propósito de alinear las capacidades, esfuerzos y metas de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la institución, fomentando así el compromiso organizacional en los organismos.

Referente al objetivo específico 3, el cual está direccionado a determinar la relación entre el régimen para el crecimiento profesional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024, se encontró un valor de significancia de 0.000 y un índice de relación de 0,331; expresándose a ambos constructos beneficiados en la misma medida.

Estos hallazgos son semejantes a los expuestos por Younas y Waseem (2020) los cuales en su estudio reflejaron la existencia de una conexión entre el desarrollo de competencias y el compromiso de los colaboradores, reflejando un valor de significancia de 0.000, resultando cuando al aplicar actividades de desarrollo de competencias se fomenta el compromiso de cada uno de los ciudadanos organizacionales. Estos descubrimientos se fundamentan en lo expuesto por Panduro et al. (2023) resaltándose por medio de políticas y lineamientos de crecimiento y desarrollo profesional, se crean oportunidades de formación alineadas con los objetivos organizacionales, fomentando un ambiente en el cual los colaboradores se sienten apoyados y motivados, promoviendo así una cultura de mejora constante, en donde todos los individuos comprenden que su desarrollo profesional contribuye directamente al éxito colectivo. Finalmente, en cuanto al objetivo específico 4, el cual está direccionado a determinar la relación entre el régimen de retención del colaborador y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024, se encontró un valor de significancia de 0.000 y un índice de relación de 0,421; exponiendo a ambos constructos beneficiados en la misma medida.

Estos descubrimientos poseen similitud con la indagación realizada por Leon (2023) quien reflejó en sus hallazgos una conexión entre retención de talento humano y el compromiso organizacional en unidad pública, cuyo índice fue de 0.523 y un p valor de 0.000, dándose aceptación del supuesto alternativo, precisándose así cuando al realizar buenas actividades y prácticas de retención del talento humano, el compromiso de los ciudadanos organizacionales se desarrollan en la misma medida. En este sentido, estos hallazgos se fundamentan en lo expuesto por Panduro et al. (2023) expresándose por medio de estrategias como la mejora continua de los entornos de trabajo de los colaboradores, la implementación lineamientos de bienestar, la comunicación efectiva y el reconocimiento de los esfuerzos, las unidades económicas refuerzan la complacencia y el sentido de pertenencia de los miembros organizacionales; de tal forma, que estas acciones se orientan a retener a los colaboradores más eficientes, por ello al sentirse respaldados y comprometidos, contribuyen activamente al logro de los objetivos organizacionales.

5. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general se concluye la existencia de una relación positiva y representativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024, cuyo índice obtenido fue de 0,540, precisándose a ambos constructos en un desarrollo en la misma proporción, demostrándose cuando al efectuar correctas acciones en la gestión del talento humano, el compromiso organizacional en la unidad municipal se beneficiará en la misma medida.

Concerniente al objetivo específico 1 se concluye que existe una relación positiva y representativa entre el régimen para el ingreso laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024, cuyo índice obtenido fue de

0,513, demostrándose al desarrollar lineamientos claros y equilibrados a las exigencias de los colaboradores, el compromiso organizacional se desarrollará en la misma medida dentro de la unidad pública.

Respecto al objetivo específico 2 se concluye que existe una relación positiva y representativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024, cuyo índice obtenido fue de 0,476, exponiéndose así cuando al realizar buenas prácticas de gestión de recursos humanos, el compromiso organizacional se desarrollará en la misma medida.

En función al objetivo específico 3 se concluye que existe una relación positiva y representativa entre el régimen para el crecimiento profesional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024, cuyo índice obtenido fue de 0,331, demostrándose al proporcionar oportunidades de desarrollo dentro de la entidad municipal, por tanto, el compromiso de los miembros organizacionales se desarrollará en la misma medida dentro de la municipalidad.

Respecto al objetivo específico 4 se concluye que existe una relación positiva y representativa entre la gestión de retención del colaborador y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024, cuyo índice obtenido fue de 0,421; expresándose así cuando al efectuar buenas prácticas de retención del talento humano, el compromiso de los miembros organizacionales se desarrollará en la misma medida.

6. RECOMENDACIONES:

Se recomienda a la municipalidad provincial de Cangallo implementar un sistema de gestión del talento humano centrado en la obtención de datos, pudiendo ser mediante el uso de encuestas de satisfacción y la aplicación de parámetro de desempeño que permitan la identificación de las áreas de mejora, así como también fomenta el compromiso de cada uno de los ciudadanos organizacionales.

Se sugiere a la municipalidad provincial de Cangallo establecer procesos de inducción creando un plan de bienvenida para los nuevos colaboradores, realizando capacitaciones sobre las metas y objetivos organizacionales, así como también, se debe garantizar la transparencia en la selección de personal, implementando lineamientos estandarizados para evitar favoritismos, propiciando así la creación de una cultura transparente conllevará a garantizar el compromiso de los colaboradores.

Se sugiere a la municipalidad provincial de Cangallo realizar evaluaciones de desempeño mediante la aplicación de encuestas, así como también se debe realizar reuniones que permitan la retroalimentación semestral entre los colaboradores, de tal forma se logre monitorear el rendimiento a fin de detectar las oportunidades de mejora, propiciando así la creación de un ambiente de trabajo positivo, mismo que impulse el desarrollo y fortalecimiento laboral.

Se recomienda a la municipalidad provincial de Cangallo crear alianzas con universidades o institutos, con el cual cada uno de los ciudadanos organizacionales pueda acceder a la formación especializada en cuanto a la gestión pública, con el propósito de incentivar a los colaboradores e incrementar su compromiso con el cumplimiento de las metas institucionales. Finalmente se sugiere a la municipalidad provincial de Cangallo implementar actividades de reconocimiento de los logros más representativos de los colaboradores; así también se debe implementar y diseñar programas de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, buscando así garantizar el compromiso de los ciudadanos organizacionales.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amasifuen, E., & Murayari, C. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2020. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. doi:10.46677/compendium.v9i3.1064
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-14. Retrieved from <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-15. Retrieved from <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Aular, M. (2021). Funciones de la gestión de talento humano: Una mirada de la praxiológica organizacional en Venezuela. *Ciencias Sociales*, 6(1), 1-10. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224>
- Cáceres, L., Acevedo, J., Barrios, V., Romero, L., Pérez, A., & Contreras, F. (2024). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Salud Univ. Boyacá*, 10(1), 94-111. Retrieved from <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/742>

- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), 684-704. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Cedeño, G., & Loor, G. (2023). Human talent management: a key factor in the organizational development of the decentralized autonomous governments of the province of Manabí. *Investigar*, 7(4), 1929-1945. https://www.researchgate.net/publication/375698706_La_Gestion_del_Talento_Humano_factor_clave_en_el_De_sarrollo_Organizacional_de_los_Gobiernos_Autonomos_Descentralizados_de_la_provincia_de_Manabi_Ecuador
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación ¿Para qué? Teseo.
- Dayeh, K., & Farmanesh, P. (2021). The link between talent management, organizational commitment and turnover intention: A moderated mediation model. *Management Science Letters*, 11(1), 2011-2020. https://www.growing-science.com/msl/Vol11/msl_2021_48.pdf
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 1-13. doi:[10.35622/j.rie.2020.01.008](https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008)
- Fathi, M., Alsafadi, Y., Altahat, S., & Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role. *Management Science Letters*, 10(1), 1-8. doi:[10.5267/j.msl.2020.4.012](https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012)
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias, J. (2023). Metodología de la investigación guía para el proyecto de tesis. Inudi Perú. doi:[10.35622/inudi.b.073](https://doi.org/10.35622/inudi.b.073)
- Hernández, H., & Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 157-163. doi:[10.22490/21456453.2186](https://doi.org/10.22490/21456453.2186)
- Huaman, E., & Rosado, N. (2022). Gestión del Talento Humano y su compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92510/Huamani_REM-Rosado_DNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, O., Auris, A., & Rubio, R. (2022). Gestión municipal en el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de los Olivos, 2022. República de Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3692-3709. doi:[10.37811/cl_rcm.v6i5.3349](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3349)
- Iturraide, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). La gestión humana como factor determinante del éxito competitivo de empresas Machaleñas. *Digital Publisher*, 5(6), 341-358. doi:[10.33386/593dp.2020.6-1.433](https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433)
- La Madriz Jenniz. (2019). Metodología de la investigación: actuación humana orientada al conocimiento de la realidad observable. CIDE. <https://repositorio.cidecuador.org/handle/123456789/75>
- La Madriz, J. (2019). Metodología investigativa. CIDE. <https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/75/1/Metodologia%20de%20la%20Investigacion.pdf>
- López, E., Saavedra, J., Díaz, F., & Paredes, C. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina*, 6(2), 1-27. Retrieved from <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1862/2646>
- Luna, R., Danvila, I., & Lara, F. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. *Employee Relations*, 1(1), 1-10. doi:[10.1108/ER-11-2019-0429](https://doi.org/10.1108/ER-11-2019-0429)
- Mokoena, W., Schultz, C., & Dachapalli, L. (2022). A talent management, organisational commitment and employee turnover intention framework for a government department in South Africa. *Human Resource Management*, 20(1), 1-10. doi:[10.4102/sajhrm.v20i0.1920](https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1920)
- Monsalve, C., Riaño, F., & Briceño, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional: Un estudio de colaboradores de una caja de compensación familiar - Colombia. *Escuela de Administración de Negocios*, 90(1), 234-253. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/206/20670316014/20670316014.pdf>
- Panduro, O., Huaranga, L., Pari, D., Mamani, M., Pérez, N., & Muñoz, C. (2023). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipales. *INUDI*, 1(1), 1-66. Retrieved from <https://doi.org/10.35622/inudi.b.071>
- Paredes, P., & Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos - Guayaquil. *Academy*, 5(1), 45-53. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>
- Pinto, S. (2021). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la municipalidad distrital de Tamburco. Repositorio Institucional UNAMBA. https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/961/T_0598.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Ramírez, D. (2023). Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los funcionarios de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional del Este. *Revista Científica UNE*, 6(1), 36-43. Retrieved from http://revistas.une.edu.py/index.php/revista_une/article/view/222
- Rodas, F. (2019). Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para investigadores principiantes. *INNOVA Research Journal*, 170-184. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.974>
- Segura, J. (2023). La gestión del talento humano como dispositivo gerencial. *Economía y Negocios*, 5(2), 142-159. <https://www.doi.org/10.33326/27086062.2023.2.170>
- Tsegay, A., & Singh, M. (2020). The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia. *Heliyon*, 6(1), 1-10. doi:[10.1016/j.heliyon.2020.e04094](https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04094)
- Tukaram, A., & Singh, K. (2024). A study of talent management and its impact on organizations. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 1107-1110.
- Amasifuen, E., & Murayari, C. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2020. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. doi:[10.46677/compendium.v9i3.1064](https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064)
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-14. Retrieved from <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-15. Retrieved from <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Aular, M. (2021). Funciones de la gestión de talento humano: Una mirada de la praxiológica organizacional en Venezuela. *Ciencias Sociales*, 6(1), 1-10. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224>
- Cáceres, L., Acevedo, J., Barrios, V., Romero, L., Pérez, A., & Contreras, F. (2024). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Salud Univ. Boyacá*, 10(1), 94-111. Retrieved from <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/742>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), 684-704. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Cedeño, G., & Loor, G. (2023). Human talent management: a key factor in the organizational development of the decentralized autonomous governments of the province of Manabí (Ecuador). *Investigar*, 7(4), 1929-1945.

- https://www.researchgate.net/publication/375698706_La_Gestion_del_Talento_Humano_factor_clave_en_el_De_sarrollo_Organizacional_de_los_Gobiernos_Autonomos_Descentralizados_de_la_provincia_de_Manabi_Ecuador
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación ¿Para qué? Teseo.
- Dayeh, K., & Farmanesh, P. (2021). The link between talent management, organizational commitment and turnover intention: A moderated mediation model. *Management Science Letters*, 11(1), 2011-2020. https://www.growing-science.com/msl/Vol11/msl_2021_48.pdf
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 1-13. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fathi, M., Alsafadi, Y., Althahat, S., & Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role. *Management Science Letters*, 10(1), 1-8. doi:[10.5267/j.msl.2020.4.012](https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012)
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias, J. (2023). Metodología de la investigación guía para el proyecto de tesis. *Inudi Perú*. doi:[10.35622/inudi.b.073](https://doi.org/10.35622/inudi.b.073)
- Hernández, H., & Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 157-163. doi:[10.22490/21456453.2186](https://doi.org/10.22490/21456453.2186)
- Huaman, E., & Rosado, N. (2022). Gestión del Talento Humano y su compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92510/Huamani_REM-Rosado_DNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, O., Auris, A., & Rubio, R. (2022). Gestión municipal en el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de los Olivos, 2022. *República de Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3692-3709. doi:[10.37811/cl_rcm.v6i5.3349](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3349)
- Iturraide, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). La gestión humana como factor determinante del éxito competitivo de empresas Machaleñas. *Digital Publisher*, 5(6), 341-358. doi:[10.33386/593dp.2020.6-1.433](https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433)
- La Madriz Jenniz. (2019). Metodología de la investigación: actuación humana orientada al conocimiento de la realidad observable. CIDE. <https://repositorio.cidecuador.org/handle/123456789/75>
- La Madriz, J. (2019). Metodología de investigación. CIDE. <https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/75/1/Metodologia%20de%20la%20Investigacion.pdf>
- López, E., Saavedra, J., Díaz, F., & Paredes, C. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina*, 6(2), 1-27. Retrieved from <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1862/2646>
- Luna, R., Darvilia, I., & Lara, F. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. *Employee Relations*, 1(1), 1-10. doi:[10.1108/ER-11-2019-0429](https://doi.org/10.1108/ER-11-2019-0429)
- Mokoena, W., Schultz, C., & Dachapalli, L. (2022). A talent management, organisational commitment and employee turnover intention framework for a government department in South Africa. *Human Resource Management*, 20(1), 1-10. doi:[10.4102/sajhrm.v20i0.1920](https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1920)
- Monsalve, C., Riaño, F., & Briceño, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional: Un estudio de colaboradores de una caja de compensación familiar - Colombia. *Escuela de Administración de Negocios*, 90(1), 234-253. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/206/20670316014/20670316014.pdf>
- Panduro, O., Huaranga, L., Pari, D., Mamani, M., Pérez, N., & Muñoz, C. (2023). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipales. *INUDI*, 1(1), 1-66. Retrieved from <https://doi.org/10.35622/inudi.b.071>
- Paredes, P., & Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos - Guayaquil. *Academy*, 5(1), 45-53. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>
- Pinto, S. (2021). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la municipalidad distrital de Tamburco. *Repositorio Institucional UNAMBA*. https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/961/T_0598.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Ramírez, D. (2023). Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los funcionarios de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional del Este. *Revista Científica UNE*, 6(1), 36-43. Retrieved from http://revistas.une.edu.py/index.php/revista_une/article/view/222
- Rodas, F. (2019). Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para investigadores principiantes. *INNOVA Research Journal*, 170-184. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.974>
- Segura, J. (2023). La gestión del talento humano como dispositivo gerencial. *Economía y Negocios*, 5(2), 142-159. <https://www.doi.org/10.33326/27086062.2023.2.170>
- Tsegay, A., & Singh, M. (2020). The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia. *Heliyon*, 6(1), 1-10. doi:[10.1016/j.heliyon.2020.e04094](https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04094)
- Tukaram, A., & Singh, K. (2024). A study of talent management and its impact on organizations. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 1107-1110.
- Velezmore, Y., & Solórzano, J. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina*, 6(5), 1-42. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3361/5108>
- Victor, C. (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26219>
- Younas, M., & Waseem, M. (2020). The relationship between talent management practices and retention of generation 'Y' employees: mediating role of competency development. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 1330-1353. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2020.1748510>

8. ANEXOS

8.1 Evidencia de sumisión del artículo de la revista sciendo

EVALUACIÓN DE NUESTRO ARTICULO Revisión

Eduardo Jalavaca eduardo@untp.com
para sciendo

mar. 11 feb. 12:21 p.m.

Buenas tardes, Señores SCIENTO
Me dirijo a vos señores para solicitar los requisitos necesarios para poder publicar mi trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cuzco, 2024"
Quedo atento a su pronta respuesta,
Muchas Gracias

3 archivos adjuntos • Analizado por Gmail

PLANTILLA ART...
Revisación (pre...
Revisación (pre...

[SCIENTO-UNT] sciento@untp.com
para untp

mar. 11 feb. 12:21 p.m.

Estimado autor

Buen día

Gracias por enviar su manuscrito "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cuzco, 2024" a la revista SCIENTO. Seguirá los respectivos procesos de revisión para su aceptación y posible publicación.

El tiempo estimado de respuesta de la primera revisión es de tres meses

8.2 Copia de resolución de inscripción del perfil del proyecto de tesis en formato artículo aprobado por el consejo de facultad



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN N° 0016A-2025/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 11 de febrero de 2025

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Eduardo David Jalanoa Juanacuni**, identificado(a) con código Universitario N° 201710072 y **Rudler Hugo Paucar Saldaña**, identificado(a) con código Universitario N° 201610005, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la designación del Comité Dictaminador del trabajo de investigación para el título profesional;

Que **Eduardo David Jalanoa Juanacuni y Rudler Hugo Paucar Saldaña** ha(n) concluido el desarrollo de la tesis en formato artículo y con la opinión favorable de su asesor, solicita la designación del Comité Dictaminador respectivo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 11 de febrero de 2025, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Designar el Comité Dictaminador (Art. 56), responsable de analizar, observar y aprobar el trabajo de investigación presentada por los(las)/el(la) bachilleres, mediante la emisión de un dictamen, se les otorga un plazo máximo de diez (10) días hábiles (Art. 56.3), posterior a la fecha de recepción de la presente resolución, para emitir el dictamen respectivo a través de la plataforma oficial.

Estudiantes	Código	CP	Título	Aesor	Dictaminadores
Eduardo David Jalanoa Juanacuni	201710072	Administración y Negocios Internacionales	Gestión del Talento Humano y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cangallo, 2024.	Mg. Santos Víctor Burgos Chavez	Dictaminador 1: Mg. David Junior Elias Aguilar Panduro Dictaminador 2: Dr. Edwin Octavio Caceres Gonzales

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Mario Manuel Siles Nates
DECANO (e)



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

8.3 Carta de aprobación de comité de ética

SECRETARÍA PROVINCIAL DE LEGISLACIÓN
SECRETARÍA DE GOBIERNO
MUNICIPIO DE CANGALLO
CANGALLO

UNICO DE TRAMITE (UIT)

SOLICITA: Levantamiento de información (censal)


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO
Dámaso Hugo Páucar Saldaña
25063839

En primer lugar solicitada y
vistos en su gestión, en segundo lugar
los antecedentes labores de levantamien-
to de información, a través de encuestas, que realicémosla
de manera personal en la municipalidad a su cargo, esta-
do en el único fin y objetivo de realizar una investigación
tipo tesis, para la Universidad Romana Unión, esta solicitud
es de carácter reiterativa, ya que se ingresó al Jemci fecha 25/09/2024
ante usted.

PAR SU EXPEDIENTE:

Requiere de, según el artículo 20 del Reglamento de la Ley Orgánica de Gobiernos Locales

Cangallo, 25 de Octubre del 2024



SECRETARÍA PROVINCIAL DE CANGALLO

N° EXPEDIENTE	_____
FECHA	_____
FOLIO	_____
HORA DE RECEPCIÓN	_____

SECRETARÍA PROVINCIAL DE LEGISLACIÓN
SECRETARÍA DE GOBIERNO
MUNICIPIO DE CANGALLO
CANGALLO

UNICO DE TRAMITE (UIT)

SOLICITA: Levantamiento de información (censal)


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO
Dámaso Hugo Páucar Saldaña
25063839

En primer lugar solicitada y
vistos en su gestión, en segundo lugar
los antecedentes labores de levantamien-
to de información, a través de encuestas, que realicémosla
de manera personal en la municipalidad a su cargo, esta-
do en el único fin y objetivo de realizar una investigación
tipo tesis, para la Universidad Romana Unión, esta solicitud
es de carácter reiterativa, ya que se ingresó al Jemci fecha 25/09/2024
ante usted.

PAR SU EXPEDIENTE:

Requiere de, según el artículo 20 del Reglamento de la Ley Orgánica de Gobiernos Locales

Cangallo, 25 de Octubre del 2024



Director E. P. Administración

RECEIVED
SECRETARÍA DE GOBIERNO
RECIBIDO
25 OCT. 2024

Lima, 25 de julio de 2024

Sr.
César Brandon Barrientos Tito
Gerente General
Municipalidad Provincial de Cangaño
Presente. _

Asunto: Solicitud de levantamiento de información.

De mi mayor consideración

Reciba un cordial saludo, a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad peruana Unión, y desearte los mejores deseos en la responsabilidad que tiene a bien a realizar.

La presente tiene como finalidad presentar a nuestros estudiantes: **Eduardo David Jalenoca Huanacuni**, con código universitario N° 201710072, y **Rulder Hugo Paucar Saldña**, con código universitario N° 201610005, quienes se encuentran realizando el proyecto de investigación titulado: **"Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cangaño, 2024"** y siendo conocedores de su colaboración en la formación de nuestros estudiantes solicito que se brinde las facilidades de realizar el levantamiento de información para concluir su proyecto.

Agradezco por el apoyo que se brinde a nuestros estudiantes con la investigación a realizarse, me despido,

Atentamente,



D^r. Ricardo Elias Jarama Soto
Director E.P. Administración

8.4 Instrumento de recolección de datos

Anexo A

Instrumentos de Recolección de Datos

I. Datos sociodemográficos

SEXO:

Femenino

Masculino

EDAD:

18 a 30 años

31 a 40 años

41 a 50 años

51 a más

ESTADO CIVIL:

Soltero (a)

Casado (a)

Conviviente

Divorciado (a)

Viudo (a)

Separado (a)

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

Técnica

Bachiller

Titulado

Maestría

Doctorado

TIEMPO DE SERVICIO:

De 0 a 2 años

De 3 a 5 años

De 6 a 8 años

De 9 a más años

II. Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítem	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Variable: Gestión del talento humano						
Dimensión: Régimen para el ingreso laboral						
1	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo selecciona y recluta de forma eficiente la contratación de nuevos colaboradores					
2	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo siempre oferta públicamente los puestos de trabajo que requiere					
3	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo cuenta con un área especializada en el reclutamiento de nuevos colaboradores					
4	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo siempre brinda información sobre los requisitos y pautas de las ofertas laborales que brinda					
5	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo siempre toma en cuenta la experiencia de los colaboradores para calificar en el puesto que solicita					
6	Considera usted que en la municipalidad provincial de Cangallo siempre se exige se selecciona a los nuevos colaboradores de modo acertado y en base al orden de mérito					
Dimensión: Gestión de recursos humanos						
7	Considera usted que dentro de la municipalidad provincial de Cangallo hay un buen direccionamiento del talento humano					

8	Considera usted que los gerentes y supervisores de la municipalidad provincial de Cangallo son líderes competentes en las funciones que realizan					
9	Considera usted que en la municipalidad provincial de Cangallo siempre se comporte la planificación estratégica con los colaboradores					
10	Considera usted que en la municipalidad provincial de Cangallo siempre hay un monitoreo de la dirección del talento humano					
11	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo cuenta con un conjunto de indicadores que evalúan el direccionamiento del talento humano					
Dimensión: Régimen para el crecimiento profesional						
12	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo siempre brinda los recursos adecuados para la capacitación y actualización de los colaboradores					
13	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo brinda las captaciones en base al cargo y función de los colaboradores					
14	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo siempre capacita a sus colaboradores en el desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades para el trabajo en equipo					
15	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo constantemente evalúa el desempeño de los colaboradores					
16	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo cuenta con una serie de indicadores eficientes para la evaluación del desempeño de los colaboradores					
17	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo evalúa el desempeño de los colaboradores de forma neutral y sin favoritismo					
Dimensión: Gestión de retención del colaborador						

18	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo cuenta con programas de interacción con sus colaboradores					
19	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo siempre considera el bienestar de los colaboradores antes de tomar una decisión organizacional					
20	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo cuenta con un programa de retención de sus colaboradores					
21	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo cuenta con las protecciones necesarias para que los colaboradores ejecuten sus funciones de modo seguro y saludable					
22	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo cuenta con un programa de reconocimiento de sus colaboradores					
23	Considera usted que la municipalidad provincial procura dar un reconocimiento al desempeño laboral como elemento imprescindible para el aumento de la productividad					
24	Considera usted que la municipalidad provincial de Cangallo reconoce las competencias de sus colaboradores, dándoles tareas donde se desenvuelven mejor.					

Cuestionario para medir el compromiso organizacional

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítem	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Compromiso afectivo						
1	Considera usted que los valores que se practican en la municipalidad provincial de Cangallo se orientan en fundamento a las buenas prácticas y la moral					
2	Considera usted que tiene un sentimiento de vínculo emocional con la municipalidad provincial de Cangallo					
3	Considera usted que sus necesidades personales y profesionales son satisfechas al trabajar en la municipalidad provincial de Cangallo					
4	Considera usted que tiene un sentimiento de pertenencia con la municipalidad provincial de Cangallo					
5	Considera usted que en la organización se planifican actividades para la consecución de metas y objetivos organizacionales					
6	Considera usted que es muy significativo e importante pertenecer a la municipalidad provincial de Cangallo					
7	Considera usted que tiene un sentimiento de compromiso y deuda con la municipalidad provincial de Cangallo.					
Dimensión: Compromiso de continuidad						
8	Considera usted que esta dispuesto a recibir nuevas asignaciones laborales solo para seguir laborando en la municipalidad provincial de Cangallo					

9	Considera usted que el continuar laborando dentro de la municipalidad provincial de Cangallo es tanto una necesidad como un deseo.					
10	Considera usted que tiene varias opciones laborales dentro de la municipalidad provincial de Cangallo como fuera de esta					
11	Considera usted que cuenta con las competencias para alcanzar otro puesto laboral, sin embargo, no busca ello, porque siente el deseo de continuar laborando dentro de la municipalidad provincial de Cangallo					
12	Considera usted que a menudo analiza su permanencia laboral dentro de la municipalidad provincial de Cangallo					
13	Considera usted que en la municipalidad provincial de Cangallo cuenta con el apoyo suficiente, por lo que quiere continuar laborando dentro de esta.					
Dimensión: Compromiso normativo						
14	Considera usted que cuenta con un vínculo muy fuerte que le hacen tener un compromiso perenne con la municipalidad provincial de Cangallo					
15	Considera usted que es leal a la municipalidad provincial de Cangallo debido al desarrollo profesional y personal que esta le brinda					
16	Considera que usted que la municipalidad provincial de Cangallo siempre brinda un apoyo especial a sus colaboradores					

