

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración



“PROCESOS DE LA GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES
NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE LOS BAÑOS DEL INCA, CAJAMARCA 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Liz Katherine Chuquilín Cortez

Bach. María Vanesa Yopla Coronado

Asesor:

Dr. Alex Miguel Hernández Torres

Cajamarca - Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios por habernos dado la vida y permitirnos llegar hasta este punto, iluminando nuestras mentes y poniendo en nuestro camino personas que han sido nuestro soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A nuestros padres, por estar presentes durante nuestra formación profesional brindándonos su apoyo absoluto, consejos y ánimos en los momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por protegernos durante todo el camino y darnos fuerzas para superar
obstáculos en esta etapa de nuestra vida.

A nuestros padres que con su ejemplo nos enseñaron a no rendirnos y ser perseverantes,
brindándonos su apoyo incondicional.

A nuestro asesor el Dr. Alex Miguel Hernández Torres por habernos brindado los
conocimientos necesarios durante el desarrollo de esta investigación.

A nuestra directora de carrera, Jeaneth Patricia Sánchez Arroyo, por habernos escuchado y
orientado en cada etapa de nuestra formación profesional.

Agradecemos a todos aquellos que nos ayudaron directa e indirectamente en la realización de
esta investigación.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad problemática	9
1.1.1. Antecedentes	11
1.1.2. Bases teóricas.....	19
1.1.2.1. Gestión del Talento Humano	19
1.1.2.2. Compromiso Organizacional	41
1.2. Formulación del problema	46
1.2.1. Problema General.....	46
1.2.2. Problemas Específicos	46
1.3. Objetivos	48
1.3.1. Objetivo General	48
1.3.2. Objetivos Específicos.....	48
1.4. Hipótesis.....	49
1.4.1. Hipótesis General.....	49
1.4.2. Hipótesis Específicas	49
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	51
2.1. Tipo de investigación.....	51
2.1.1. Tipo de investigación	51
2.1.2. Enfoque de investigación	51
2.1.3. Nivel de investigación.....	51
2.2. Diseño de investigación.....	52
2.2.1. Corte de investigación.....	52
2.3. Variables de Estudio	53
2.4. Población y muestra.....	53
2.4.1. Población	53
2.4.2. Muestra.....	53
2.4.3. Unidad de Análisis	54
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	54
2.5.1. Validez del instrumento	58
2.5.2. Confiabilidad del instrumento	58

2.5.3. Método de análisis de datos	60
2.6. Procedimiento.....	61
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	62
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	72
4.1. Discusión	72
4.2. Conclusiones.....	80
REFERENCIAS.....	82
ANEXOS.....	86

Índice de Tablas

Tabla 1	<i>Niveles y rangos la variable Procesos de la Gestión del Talento Humano</i>	55
Tabla 2	<i>Niveles y rangos de la variable Compromiso Organizacional</i>	56
Tabla 3	<i>Instrumento de la variable Procesos de la Gestión del Talento Humano</i>	57
Tabla 4	<i>Instrumento de la variable Compromiso Organizacional</i>	57
Tabla 5	<i>Categorías de confiabilidad</i>	59
Tabla 6	<i>Análisis de confiabilidad de la variable Procesos de la Gestión del Talento Humano</i>	59
Tabla 7	<i>Análisis de confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional</i>	59
Tabla 8	<i>Categorías del coeficiente de correlación Pearson</i>	60
Tabla 9	<i>Prueba Pearson para los Procesos de la Gestión del Talento Humano con el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018</i>	62
Tabla 10	<i>Nivel de los Procesos de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018</i>	63
Tabla 11	<i>Nivel de Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018</i>	64
Tabla 12	<i>Prueba Pearson para el Proceso de Integrar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018</i>	66
Tabla 13	<i>Proceso para Organizar Personas y Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018</i>	67
Tabla 14	<i>Prueba Pearson para el Proceso de Recompensar Personas y Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018</i>	68
Tabla 15	<i>Prueba Pearson para el Proceso de Desarrollar Personas y Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018</i>	69
Tabla 16	<i>Prueba Pearson para el Proceso de Retener Personas y Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018</i>	70
Tabla 17	<i>Prueba Pearson para el Proceso de Auditar Personas y Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018</i>	71

Índice de Figuras

<i>Figura 1:</i> Remuneraciones de funcionarios y servidores públicos según la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público Decreto Legislativo 276 (1984).....	28
<i>Figura 2:</i> Pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow, según Chiavenato (2006).....	40
<i>Figura 3:</i> Nivel de los Procesos de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.....	63
<i>Figura 4:</i> Nivel de Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.....	65

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre los Procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018. Este estudio fue básico, no experimental, transversal, correlacional y cuantitativo. La muestra fue no probabilística por conveniencia, conformada por 33 colaboradores nombrados, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno relacionado a los Procesos de la Gestión del Talento Humano y otro respecto al Compromiso Organizacional. Los datos fueron procesados con el programa estadístico SPSS 21 obteniendo como resultado una correlación de Pearson de -0.042, lo que evidencia que existe una relación negativa muy débil entre las variables. Esto indica que una variación en los Procesos de la Gestión del Talento Humano, va a tener un efecto mínimo inverso en el Compromiso Organizacional que muestran los colaboradores hacia la Municipalidad.

Palabras clave: Procesos de la Gestión del Talento Humano, Compromiso Organizacional.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo actual la gestión del talento humano ha ido tomando mucha importancia en los últimos años, ello debido a que las empresas están buscando obtener buenos resultados a través del personal calificado, pues son las personas que trabajan en ella lo que realmente hace que una organización sea diferente a la otra. Convirtiéndose esto así en un aspecto relevante, el cual implica el adecuado uso de estrategias, herramientas y modelos de gestión del personal que tanto empresas públicas como privadas deben trabajar con la finalidad de mejorar su talento humano, reclutando y asignando a los mejores profesionales en la posición laboral adecuada según sus competencias, conocimientos y perfil de puesto de trabajo.

Lo que diferencia a una organización de la otra, y a la vez le permite mantener una ventaja son aquellas estrategias y herramientas que la Gestión del talento humano vaya a implementar con el fin de que los colaboradores logren identificarse y comprometerse con los objetivos y metas de la organización ya sea pública o privada.

Existen problemas comunes como la falta de compromiso en las organizaciones. El estudio de Aon Hewitt (2017) el cual mide la participación de los empleados de más de 1.000 organizaciones en todo el mundo. Se obtuvo como resultados que el compromiso del empleado disminuyó en el año 2016 frente al del año anterior. Solo 24% del total de empleados quedó en la categoría Altamente Comprometidos, y otro 39% pueden ser categorizados como Comprometidos, poniendo el índice de compromiso global en 63%, comparándose con el 65% del año anterior; es por ello que se requieren estrategias que deben ser flexibles y adaptivas a las exigencias de un mundo cambiante implementadas por el CEO para gestionar el capital humano.

Por ende, debido a que los colaboradores realizan sus funciones de manera poco innovadora, no participan ni se involucran para sugerir cambios en las decisiones, procesos

y resultados, que contribuyan a mejorar a la organización; son las pequeñas y medianas empresas quienes ven limitado el crecimiento de sus operaciones, debilitando la rentabilidad de la misma. Asimismo, en el ámbito local Estrada y Rojas (2016) mencionan que las organizaciones no tienen claro lo que es gestión del capital y por ende no se aplica de una manera correcta el control de retención de los colaboradores.

Sin embargo, existen diversas empresas que logran obtener resultados favorables gracias a la correcta gestión del talento humano y compromiso organizacional. Claros ejemplos de ello son : Facebook, que les da a sus colaboradores su confianza y apoyo al brindarle la oportunidad de seleccionar el proyecto que más les interese, generando mayor compromiso; Google Inc., que contrata al talento deseado para luego generar un buen ambiente laboral, brindándole las condiciones más óptimas dentro de su futuro desarrollo y Aspire Group, una empresa que brinda mayores oportunidades a aquellas personas que desarrollaban sus tareas con mejor capacidad (CRESCENDO, 2015).

En la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca, lo que se encontró es que hay deficiencias en cuanto a los Procesos de la Gestión del Talento Humano. En el proceso de integrar personas, debido a que se les da preferencia a aquellas que tienen algún tipo de relación con alguno de los colaboradores; en organizar personas, ya que no se les realiza una evaluación constante para conocer su nivel de desempeño; en recompensar personas, muchos de ellos no están satisfechos con los beneficios que se les brinda; en desarrollo y retención, pues las capacitaciones no son constantes y los implementos que reciben no son suficientes; y en el proceso de auditar personas, ya que la Municipalidad no cuenta con herramientas de seguimiento y monitoreo continuo.

Ante el problema encontrado, se ha creído conveniente asociar esta variable con el Compromiso que manifiestan los colaboradores hacia la institución, en especial aquellos que son nombrados.

Se pronosticó que de no atenderse a tiempo estos problemas, se corre el peligro de que estos no realicen de manera eficiente su trabajo, haciendo que la municipalidad no alcance el logro de los objetivos establecidos.

Mediante la presente investigación se busca conocer la relación que hay entre los Procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional con la finalidad de dar a conocer la situación actual de la Municipalidad Distrital De Los Baños del Inca y en base a ello se permita la creación de estrategias que incentiven comportamientos de los colaboradores nombrados que impliquen mejores resultados para dicha institución.

1.1.1. Antecedentes

1.1.1.1. Antecedentes Internacionales

Cuesta (2016) presentó el artículo titulado: Compromiso y Gestión Humana en la empresa, la cual tuvo como objetivo medir el compromiso de los empleados de dos empresas cubanas vinculándolo con el alto desempeño para insertarlo en el accionar de la GH en la empresa. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta, la modelación matemática y la correlación estadística. Como resultados se obtuvieron modelos matemáticos para procesar la aplicación de instrumentos con sustentación teórica relativa al compromiso, así como su validación para las peculiaridades socioculturales de los empleados de empresas cubanas, junto a su inserción conceptual en el accionar de la GH para su planificación y control de gestión estratégica.

Se concluyó que el indicador sentido de compromiso de los empleados con la organización, tiene una gran relevancia práctica, dado su nexos con el alto desempeño y, en consecuencia, con la alta productividad y la utilidad o ganancia empresarial. Además, se revela en el desarrollo humano al implicar la pertenencia o inclusión en

una comunidad o conjunto de relaciones humanas, reforzando la autoestima y la dignidad, incluido el crecimiento humano o psicológico.

1.1.1.2. Antecedentes Nacionales

Flores (2017) presentó la tesis titulada: Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magister en Gestión Pública, la cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables. Fue un estudio hipotético deductivo de diseño no experimental y de nivel correlacional. Se contó con una muestra de 117 trabajadores a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno de Gestión del Talento Humano y el otro de Compromiso Organizacional. Como resultado se obtuvo que la Gestión del Talento Humano influye en un 67.4 % en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016.

Se concluyó que existe una correlación positiva fuerte entre la Gestión del talento humano y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Colonna (2017) en la tesis titulada: La Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, año 2016, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Licenciado en Administración, tuvo como objetivo determinar la relación que hay entre las dos variables.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. Se contó con una muestra de 52 trabajadores a quienes se les aplicó un

cuestionario y una guía de entrevista. Como resultado se encontró que el compromiso organizacional es medio, cuando la gestión del talento humano también está en un nivel medio, y en la medida que éste es más eficiente, el compromiso organizacional es más alto.

En conclusión se obtuvo que existe una relación altamente significativa entre ambas variables. Por otro lado, se concluye también que existe una relación altamente significativa entre las dimensiones selección del personal, análisis de puesto y control de personal con la variable compromiso organizacional.

Farfán (2015) presentó su tesis titulada: Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo UGEL-04, Comas 2015, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Fue una investigación de diseño no experimental y de nivel correlacional. Se contó con una muestra no probabilística de 98 administrativos a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno de la Gestión del Talento Humano conformado por 33 preguntas, y otro del Compromiso Organizacional conformado por 18 ítems, ambos en la escala de Likert.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.761.

Heredia (2016) presentó la tesis titulada: Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores de Pronabec, Lima, 2015, sustentado en la

universidad César Vallejo, para obtener el grado de magister en Gestión Pública, la cual tuvo por objetivo general determinar la relación entre ambas variables. El tipo de investigación es sustantivo, de nivel descriptivo, diseño correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 180 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para su confiabilidad el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,930 para la variable Gestión del talento humano y 0,843 para la variable compromiso organizacional.

Se concluye que existe relación directa y significativa entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Pronabec. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .600**).

Garay (2017) en su tesis titulada: La percepción de la Gestión del Talento Humano y el Nivel de Compromiso de los trabajadores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental del Ministerio del Ambiente, San Isidro 2016, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre ambas variables.

El trabajo fue desarrollado bajo el diseño no experimental, siendo una investigación de tipo básica, nivel descriptivo y correlacional. La muestra fue de 209 trabajadores, y los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron dos y con escalas tipo Likert; validados por juicio de expertos procesados por Alfa de Cronbach, con niveles de confiabilidad alta. El análisis estadístico para la contratación de hipótesis fue a través del coeficiente de correlación Rho Spearman, dada la naturaleza cualitativa de las variables.

Como resultado se obtuvo que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el nivel de compromiso de los trabajadores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en San Isidro, 2016. ($r = 0,426^{**}$ y $p = 0,000$).

Zavala & Córdova (2015) presentaron el artículo titulado Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román, 2015, la cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre dichas variables. El método es de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. El tamaño de la muestra fue de 42 servidores públicos nombrados a los cuales se aplicó un cuestionario estructurado en tres secciones. Los resultados evidencian que no existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional; ni entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional, y el apoyo directivo con el compromiso organizacional. Sin embargo, sí existen evidencias suficientes que confirman la correlación directa y significativa entre las cargas del trabajo y el compromiso organizacional.

La conclusión expresa que las dimensiones que componen la calidad de vida laboral en una institución pública, no influyen de manera relevante en el compromiso que el personal nombrado tiene hacia su institución, pues ellos otorgan mayor importancia a otros aspectos que determinan su compromiso, como el logro de la estabilidad laboral a través del nombramiento.

Bautista (2016) en la tesis titulada: Gestión del Potencial Humano y la Eficiencia Laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2014, sustentado en la Universidad Nacional de Huancavelica, para obtener el grado de Licenciado en Administración, tuvo como objetivo determinar si la gestión

del potencial humano influye en la eficiencia laboral del personal de dicha institución. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo. La muestra estudiada fue de 150 personas a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos la observación y la encuesta. Como resultados se obtuvo una intensidad de relación de $r=85\%$ asociada a una probabilidad de $p=0,0 < 0,05$.

Se llegó a la conclusión de que la gestión del potencial humano si influye en la eficiencia laboral, por lo que es necesario realizar planes y programas de capacitación y mejora dirigida a promover el potencial humano de tal modo que favorezca la eficiencia laboral de cada uno de ellos.

Tejada (2016) en la tesis titulada: Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de una Entidad Pública, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Licenciado en Psicología, tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Dicho estudio utilizó para su propósito el diseño descriptivo correlacional. Se utilizó como muestra un total de 200 trabajadores. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron un cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, y una escala de clima laboral de Sonia Palma. Como resultado se obtuvo una relación positiva débil entre clima laboral y compromiso organizacional ($r=0.187$ y $p=0.008 < 0.001$), indicando que los colaboradores que perciben un buen clima laboral, poseen un mayor compromiso con la empresa.

Se concluyó que a mayor clima laboral mayor será el compromiso organizacional que evidencien los colaboradores hacia su trabajo.

Vallejos (2016) en la investigación titulada: La Cultura Organizacional y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar – 2014, sustentada en la Universidad Nacional de Trujillo, para obtener el grado de Licenciado en Administración, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar. La muestra fue constituida por 30 trabajadores, a los cuales se les aplicó una encuesta que estuvo dividida de acuerdo a las variables de investigación. De acuerdo a Likert se definió cuatro perfiles organizacionales, basados en el proceso de decisión, el sistema de comunicaciones, las relaciones interpersonales y el sistema de recompensas.

Se puede afirmar que existe relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, ya que ante el hecho de realizar acciones para mejorar la cultura organizacional obtendremos mayor compromiso por parte de los trabajadores de la Municipalidad.

Romero (2018), presentó la tesis titulada: Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magister en Gestión Pública, la cual tuvo como objetivo determinar la diferencia del Compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado. Fue una investigación con enfoque cuantitativo, tipo básica descriptivo, con diseño no experimental comparativo transversal. Se empleó la encuesta, teniendo a 55 profesionales trabajadores entre contratados y nombrados. Los resultados fueron los siguientes: Existe diferencia significativa ($p=0,004<0,05$) del compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado de la Corte de Justicia de Lima Norte, 2017.

Se concluyó que el personal contratado mostró mejor compromiso organizacional que el personal Nombrado.

1.1.1.3. Antecedentes Locales

Castañeda (2018) presentó la tesis titulada: Relación de Gestión Del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca, 2018, sustentado en la Universidad Privada del Norte para obtener el título profesional en Administración, la cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables. Se contó con una muestra de 187 trabajadores entre hombres y mujeres a quienes se les aplicó el cuestionario Gestión del Talento Humano que estuvo compuesto por 09 ítems, con una amplitud de escala de Likert y 15 ítems para el Desempeño Laboral, haciendo un total de 24 ítems. La confiabilidad del instrumento se determinó según el coeficiente de Alfa de Cronbach que arrojaron resultados de 0,898 por tanto son fiables y consistentes.

Finalmente, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, en el que se observa un valor de 0,655 lo que significa que existe una correlación positiva moderada, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de los baños del inca.

Estrada y Rojas (2016), presentaron la tesis titulada: Relación de la Gestión del Capital Humano con la Retención de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2016, sustentado en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo para obtener el grado de magister en Dirección de Recursos Humanos, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Fue una

investigación de nivel descriptivo – correlacional, la cual utilizó una muestra de 202 colaboradores a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos a la encuesta. Como resultado se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.557.

Se concluyó que existe una correlación significativa, de nivel moderado y de tipo directo entre la gestión del capital humano y la retención de los colaboradores.

1.1.2. Bases teóricas

1.1.2.1. Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) afirma que: “La Gestión del Talento Humano permite construir talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, cuidar al capital humano de las organizaciones, debido a que es el elemento fundamental de su capital intelectual y base de su éxito” (p.9).

La Gestión del talento Humano es la función que busca el apoyo efectivo de los colaboradores con el fin de lograr metas y alcanzar objetivos tanto organizacionales como individuales (Chiavenato, 2009).

Según Chiavenato (2009) entre los propósitos de la Gestión del Talento Humano están el alcanzar objetivos y resultados; saber crear, desarrollar y aplicar las habilidades y competencias de los colaboradores; preparar, capacitar, reconocer los logros y recompensar de manera justa los resultados positivos; lograr adecuar el trabajo a las competencias de las personas, con el fin de que sean felices y se sientan satisfechas con lo que hacen; asegurar un lugar deseable y atractivo; impulsar y administrar el cambio que contribuya al éxito; mantener políticas éticas y

comportamiento socialmente responsable y finalmente construir la mejor empresa y el mejor equipo.

De la Calle & Ortiz (2004) mencionan a los humanos como los recursos más valiosos, independientemente del nivel que ocupen dentro de la jerarquía organizativa, ya que estos aportan a la empresa sus habilidades individuales, tales como conocimientos, capacitaciones, habilidades de razonamiento o decisión, experiencia, lealtad a la empresa, etc.

Mientras que, Dessler & Varela (2017) hacen referencia a la administración de recursos humanos como el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y los aspectos de equidad.

A. Dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano

a. Integrar personas

Según Louffat (2018) integrar personas es el proceso de la gestión del talento humano que se encarga de atraer candidatos que manifiesten las competencias necesarias y estén interesados en cubrir las vacantes disponibles que ha ofertado una organización.

Reclutamiento

El reclutamiento es invitar o convocar al personal competente para que pueda ocupar las vacantes disponibles en una organización. Para ello, se debe tener en cuenta dónde, en qué condiciones y cómo reclutar recursos humanos (Louffat, 2018).

Con tal fin Louffat (2018) menciona las fuentes internas y externas de reclutamiento. Las primeras tienen como objetivo atraer a candidatos “nuevos”, es decir, que no han trabajado con anterioridad en la institución convocante; algunas de ellas son la prensa, instituciones, ferias laborales, invitaciones de empresas, páginas de internet, amigos, familiares, etc., mientras que las fuentes internas privilegian el desarrollo de carrera de trabajadores “antiguos” o que ya forman parte de la institución. Algunas fuentes son: periódicos, murales, escuelas de capacitación interna, coaching, mentoring, intranet, e-mail, base de datos, jefes, colegas, área de personal, etc.

Nivel de percepción sobre reclutamiento: Conocimiento de los colaboradores con respecto a las convocatorias que realiza la Municipalidad con la finalidad de contratar a personal competente.

Selección

Al respecto Chiavenato (2011) menciona que se deben de establecer criterios de selección de recursos humanos y estándares de calidad para la admisión, en cuanto a aptitudes físicas e intelectuales, experiencia y potencial de desarrollo, que tengan en cuenta el universo de puestos dentro de la organización.

Según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público (1984), el ingreso se realiza obligatoriamente mediante un concurso público de méritos. Los requisitos para el ingreso a la carrera administrativa son: ser ciudadano peruano en ejercicio, acreditar buena conducta y salud comprobada, reunir los atributos del respectivo grupo ocupacional, presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión.

Asimismo, Dessler & Valera (2017) aclaran que la selección de personal busca quedarse con el mejor candidato para el puesto de trabajo. Su objetivo es lograr un ajuste entre el individuo y el puesto, lo cual implica lograr una coincidencia entre los conocimientos, habilidades, capacidades y otras competencias que se requieren para realizar el trabajo con los conocimientos, habilidades, capacidades y otras competencias del aspirante. La selección de personal debe realizarse de manera cuidadosa ya que es un proceso costoso, además que un mal manejo del proceso de contratación tiene varias implicaciones legales, como la igualdad de oportunidades en el empleo, la contratación negligente y la difamación.

Dessler & Valera (2017) muestran diversas pruebas para evaluar a los empleados, como las pruebas de habilidades cognitivas, las que incluyen habilidades de razonamiento general y habilidades como la memoria y el razonamiento inductivo; pruebas de habilidades motrices y físicas, la primera relacionada con medir la destreza digital y manual, así como el tiempo de redacción y la segunda mide la fortaleza estática, dinámica, la coordinación corporal y la energía; pruebas de personalidad, miden la introversión, estabilidad y motivación; pruebas de rendimiento, miden lo que alguien ha aprendido y las pruebas situacionales de criterio, para evaluar el criterio de un aspirante respecto de una situación que se enfrenta en el centro de trabajo.

Para Louffat (2018) el proceso de selección en las organizaciones incluye la revisión de solicitudes de empleo, revisión de curriculum vitae, entrevista preliminar, pruebas de competencias, entrevistas a profundidad, verificación de antecedentes y referencias, examen médico y contratación de seleccionados.

Allen (2015) menciona que dentro de los problemas más frecuentes en la atracción y selección de personas tenemos: la inadecuada definición del perfil del puesto a cubrir, del perfil de búsqueda y mediciones insuficientes, debido a la falta de utilización de herramientas más adecuadas de medición.

Nivel de percepción sobre selección: Conocimiento de los colaboradores con respecto a las evaluaciones que realiza la Municipalidad con la finalidad de elegir a la persona idónea para el trabajo.

b. Organizar Personas

De acuerdo con Allen (2015) organizar personas es el proceso que permite obtener información sobre los distintos puestos organizacionales para analizar sus contenidos y contar con los descriptivos de puestos de cada una de las posiciones que integran la organización.

Dentro del ámbito público y según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público (1984), existen tres grupos ocupacionales:

- a) El grupo profesional que está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por ley universitaria.
- b) El grupo técnico que está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- c) El grupo auxiliar que está constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

Cualquier colaborador que haya ingresado a alguno de estos grupos ocupacionales ha sido a través de concurso público.

Diseño de puestos

Louffat (2018) declara que: “El diseño de puestos es el proceso mediante el cual se determina el perfil de cada uno de los puestos o cargos que se establecen en las diversas unidades orgánicas de un organigrama” (p. 48-49).

Para ello Louffat (2018) manifiesta que el diseño de puestos está determinado por los siguientes elementos:

El análisis del puesto

Es el proceso metodológico exteriorizado en un trabajo de campo, que permite recopilar información, sea primaria o secundaria, sobre las características a considerar para cada puesto. La recopilación de información puede apoyarse de técnicas universales como son la revisión de documentos, observación, cuestionarios y/o entrevistas (Louffat, 2018).

La descripción del puesto

Según Louffat (2018): “Es el componente que describe las características del puesto en sí. Su objetivo es responder las preguntas: ¿qué se hace en el puesto?, ¿cuándo se efectúa?, ¿cómo se debe hacer?, ¿dónde se lleva a cabo?, ¿por qué debe desempeñarse?” (p. 50).

Para Allen (2010) el análisis y descripción de puestos es una breve descripción por escrito (Manual de puestos) de todos los puestos que conforman la organización; para asegurar que no se repitan las tareas o que algunas queden sin ser asignadas a un colaborador. Además, es la base de los demás subsistemas.

La especificación del puesto

Es el componente que refiere de forma específica el perfil del candidato en cuanto a las distintas dimensiones de sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para cumplir con sus funciones (Louffat, 2018).

Nivel de percepción sobre el diseño de puestos: Conocimiento de los colaboradores con respecto a las funciones que debe realizar dentro de su puesto de trabajo.

Evaluación de desempeño

Proceso en el que los colaboradores esperan que se les diga cómo están haciendo las cosas. Un buen sistema de evaluación del desempeño combinado con administración por objetivos será un excelente motivador de los colaboradores, ya que compara la actuación real de cada trabajador con sus responsabilidades y los estándares de desempeño. Los gerentes utilizan el análisis de puestos para conocer las responsabilidades y estándares de este (Louffat, 2018).

Por otro lado la evaluación del desempeño permite diagnosticar el nivel de competencia de los funcionarios y, a partir de ello, tomar las medidas oportunas para mejorarlo de acuerdo con sus potencialidades; esto, en pro del desarrollo organizacional (Louffat, 2018).

Según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público (1984), la evaluación de desempeño laboral es uno de los elementos obligatorios a tomar en cuenta en el proceso de promoción, debe

realizarse en forma permanente y calificarse periódicamente de acuerdo con los criterios y puntajes que se establezcan.

Ni la Ley de bases de la carrera administrativa ni su reglamento desarrollan los criterios y los puntajes que deben ser considerados en las evaluaciones de desempeño. Recién en el año 2008, se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público que cubren este vacío Sin embargo, los vacíos legales al respecto, han dado lugar a que dichas evaluaciones no sean valoradas como mecanismos para mejorar las competencias de los servidores públicos ni para que contribuyan con criterios objetivos para el ascenso de dichos servidores (Reglamento del Decreto Legislativo 1025, 2010).

En el proceso de evaluación de desempeño según Louffat (2018) es importante establecer y definir indicadores ideales de desempeño, medir el desempeño real del funcionario, comparar los indicadores planteados con el desempeño real del funcionario, disponer las medidas correctivas y/o de premiación por el mérito en el desempeño de las funciones.

Nivel de percepción sobre evaluación de desempeño: Conocimiento de los colaboradores con respecto a las evaluaciones que realiza la Municipalidad para medir su rendimiento.

c. **Recompensar personas**

Louffat (2018) manifiesta que la retribución (como el salario y los bonos) en general depende del nivel de estudios y las habilidades requeridas para el puesto, las amenazas para la seguridad, el nivel de responsabilidad, etc. El cuidado de la equidad, tanto hacia el interior de la organización como con relación al

mercado, es otro de los pilares de la buena relación entre el empleado y el empleador.

Por tanto Louffat (2018) afirma: “Las remuneraciones y compensaciones representan el proceso técnico de la gestión del talento humano que se encarga de retribuir el desempeño laboral de sus trabajadores mediante un pago en valores monetarios o de servicios/especies” (p. 186).

Recompensas y remuneraciones

De acuerdo con Chiavenato (2009) el salario se constituye como: la paga por un trabajo, la medida del valor que un individuo tiene para la organización, define el nivel de vida del colaborador, coloca a la persona en una jerarquía de estatus dentro de la organización y representa una inversión de la organización que produce un rendimiento.

Las recompensas por su parte se clasifican en financieras y no financieras. Las primeras a su vez se dividen en directas (salario directo, premios, comisiones) e indirectas (descanso semanal, días feriados, gratificaciones, horas extra, aguinaldo, extras, prebendas). Y las recompensas no financieras representan las oportunidades de desarrollo, reconocimiento y autoestima, seguridad de empleo, calidad de vida en el trabajo, orgullo por la empresa, promociones, libertad y autonomía en el trabajo (Chiavenato, 2009).

Según la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público Decreto Legislativo 276 (1984), las remuneraciones de funcionarios y servidores públicos está compuesta por: el haber básico, los bonos y beneficios.

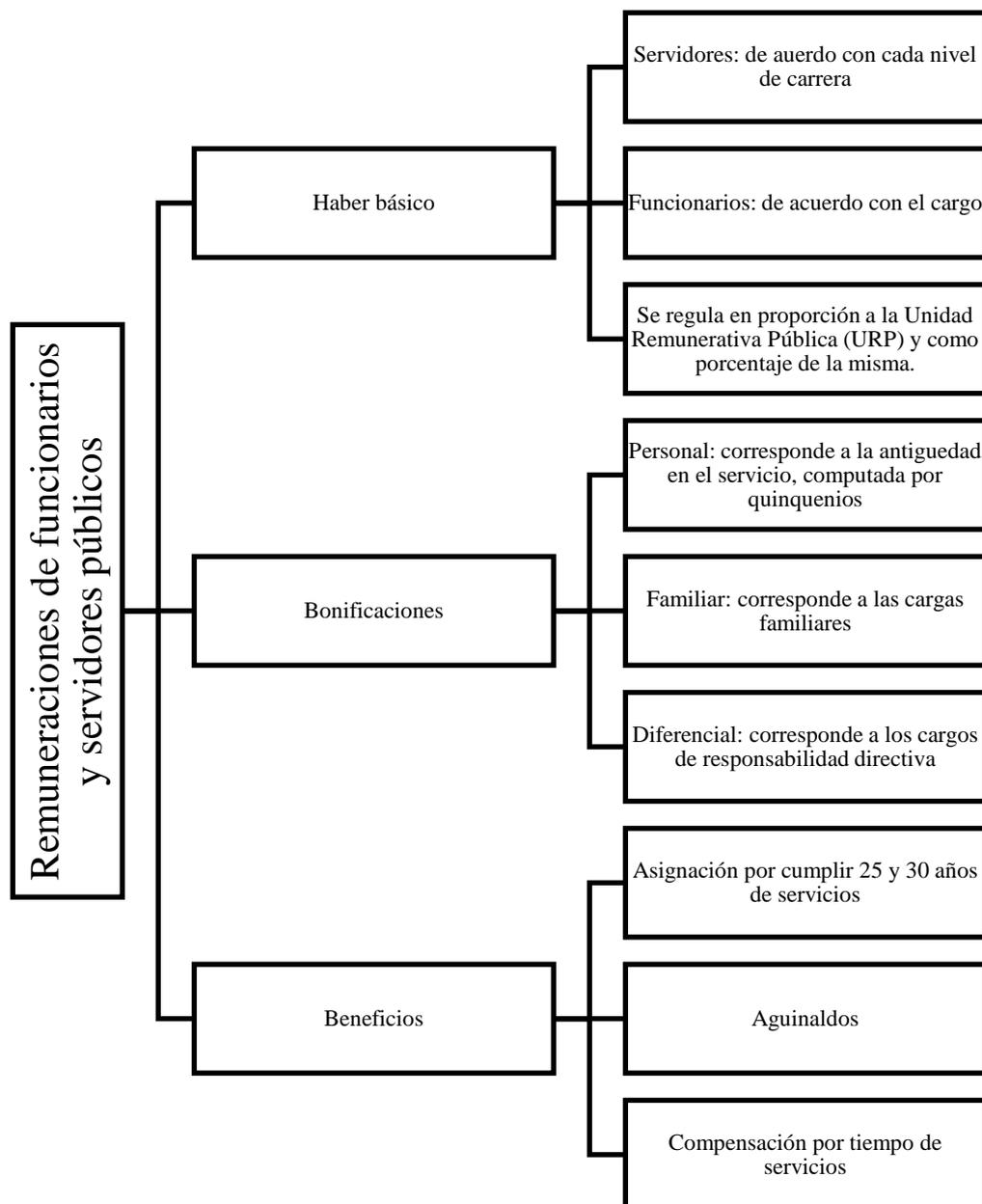


Figura 1: Remuneraciones de funcionarios y servidores públicos según la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público Decreto Legislativo 276 (1984).

Nivel de percepción sobre las recompensas y remuneraciones:
 Conocimiento de los colaboradores con respecto a las formas de retribución que la Municipalidad ofrece por el desempeño laboral.

Programa de incentivos

Las organizaciones ofrecen recompensas con el fin de reforzar actividades que produzcan efectos como el aumento de conciencia y responsabilidad del individuo y del equipo de trabajo, incentivar el espíritu de equipo y el trabajo en conjunto, incentivar acciones que agreguen valor para la organización, el cliente y las propias personas (Chiavenato, 2009).

Las organizaciones adoptan diferentes tipos de recompensas económicas, entre ellas tenemos a: las recompensas por la realización de los objetivos de la empresa, como pérdidas o ganancias, un ejemplo de ello es la participación en los resultados anuales o semestrales; las recompensas vinculadas a la antigüedad del trabajador en la compañía, estos incentivos son pequeños y buscan mantener el equilibrio salarial; las recompensas por un desempeño excepcional, hace referencia al aumento por méritos; las recompensas debidas a los resultados de los departamentos, las divisiones o unidades, se comparten entre el grupo, en términos de un mismo porcentaje aplicado a la base salarial de cada persona (Chiavenato, 2009).

Prestaciones y servicios

Chiavenato (2009) afirma que:

Las prestaciones son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general, constituyen un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal. Las prestaciones y los servicios sociales incluyen toda una variedad

de facilidades y beneficios que ofrece la organización, como asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, pago por antigüedad en la compañía, planes de pensión o jubilación, etc. (p. 345).

Nivel de percepción sobre prestaciones y servicios: Conocimiento de los colaboradores con respecto a los tipos de prestaciones sociales que brinda la Municipalidad.

d. Desarrollar personas

Hace referencia al desarrollo de las capacidades de las personas, en especial en relación con sus competencias, planes de carrera y demás programas relacionados con el desarrollo de personas dentro de la organización, se han transformado de buenas prácticas de recursos humanos en ítems para medir el capital intelectual de una organización (Allen , 2015).

Formación y Desarrollo

Allen (2015) muestra los distintos programas internos para el desarrollo del talento humano dentro de la organización los cuales son: planes de sucesión, diagramas de reemplazo, jefe entrenador, personas clave, planes de carrera, carrera gerencial y especialista, plan de jóvenes profesionales, mentoring y entrenamiento experto; de los cuales los dos primeros son indispensables y deberían implementarse de manera inmediata.

Además, sería bueno detectar algunos problemas que atañen a las organizaciones en su conjunto, como por ejemplo: remuneraciones no

competitivas en el mercado y beneficios insuficientes, menores a los de otras empresas en el mercado. Igualmente podríamos señalar en este sentido los factores falta de políticas de fidelización/retención; no ofrecer a los colaboradores en general planes de desarrollo profesional; no compensar los aportes (de los talentos) en la organización (Allen , 2015).

Según la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público Decreto Legislativo 276 (1984), la norma que regula el ascenso dentro de la carrera administrativa prohíbe la promoción automática y establece la realización de hasta dos concursos anuales de mérito para ascenso. La progresión al interior de la carrera administrativa se rige por criterios de capacidad y antigüedad, siendo este último el factor determinante en caso que dos o más servidores públicos obtengan el mismo puntaje final en el concurso de ascenso.

La carrera administrativa no tiene un sistema de promociones que aliente al servidor público a aumentar su productividad. Las promociones se dan solo cuando se abren plazas y se realiza una convocatoria interna. En este caso, se realiza un concurso que puede terminar, en algunos casos, en la promoción de un trabajador que pasa a cubrir esta plaza. Adicionalmente, las promociones y ascensos significan aumentos salariales poco importantes (Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público Decreto Legislativo 276, 1984).

Nivel de percepción sobre la formación y desarrollo: Conocimiento de los colaboradores con respecto a los distintos programas que la Municipalidad promueve para desarrollarlos.

Capacitación

Según Louffat (2018):

La capacitación es el proceso técnico, sistemático y permanente de la gestión del talento humano que se encarga de ofrecer las condiciones necesarias para que el personal desarrolle sus niveles de competencias profesionales y personales a corto, mediano y largo plazo. Implica el mejoramiento continuo del funcionario, con miras al futuro, para que se desarrolle integralmente en sus competencias y potencialidades, es decir, que aprenda a ser un mejor funcionario y, sobre todo, una mejor persona, en sus conocimientos, habilidades y actitudes. (p. 138)

Según la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público Decreto Legislativo 276 (1984), en la carrera administrativa, la capacitación constituye un deber y un requisito previo para acceder a los mecanismos de promoción. Asimismo, constituye un derecho de los servidores públicos, pues cada entidad debe establecer programas de capacitación adecuados para cada nivel de carrera, con la finalidad de mejorar el servicio público e impulsar la promoción del servidor público.

Nivel de percepción sobre capacitación: Conocimiento de los colaboradores con respecto a los programas de capacitación que realiza la Municipalidad con la finalidad de desarrollar sus competencias y potencialidades.

e. Retener personas

De acuerdo con Chiavenato (2009) es el proceso que exige poner especial atención a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los programas de higiene y seguridad en el trabajo que aseguran la calidad de vida dentro de la organización.

Higiene y seguridad

Para Chiavenato (2009) la higiene se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física, mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas. Desde el punto de vista físico, se busca evitar que el organismo este expuesto a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación, etc. Desde el punto de vista emocional, el entorno laboral debe influir de forma positiva en el comportamiento de las personas, que eviten repercusiones emocionales como el estrés.

Por lo mismo, Chiavenato (2009) manifiesta los principales puntos del programa de higiene laboral que incluye un entorno físico del trabajo con iluminación, ventilación, ruidos y temperatura en la cantidad y niveles adecuados; un entorno psicológico que incluya relaciones humanas agradables, actividades motivadoras, eliminación de fuentes de estrés, entrega personal y emocional; aplicación de principios ergonómicos, que incluyan máquinas y equipos adecuados para las características humanas y salud ocupacional que incluya implantación de sistemas de informes médicos, formulación de reglas y procedimientos para la prevención médica.

Asimismo Chiavenato (2009) define la seguridad en el trabajo como el conjunto de medidas que se utiliza para prevenir accidentes, a través de la eliminación de condiciones inseguras del entorno o del convencimiento a las personas de la implantación de prácticas preventivas.

Calidad de vida en el trabajo

Chiavenato (2009) recalca que la calidad de vida se refiere a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades. Hoy en día, el concepto calidad de vida en el trabajo incluye tanto los aspectos físicos y ambientales, como los aspectos psicológicos del centro de trabajo.

Nivel de percepción sobre higiene, seguridad y calidad de vida: Conocimiento de los colaboradores con respecto a las condiciones laborales, medidas de prevención y seguridad que ofrece la Municipalidad.

f. Auditar personas

Para Chiavenato (2009) una organización se debe cimentar sobre una base sólida de información y de comunicación. Un sistema de información va a permitir que tanto los gerentes de línea como los colaboradores trabajen en conjunto para el cumplimiento de metas y objetivos.

Las necesidades de los recursos humanos de la organización cambian conforme a los imperativos que recibe del ambiente, depende de la tecnología de la información (TI) para tomar decisiones. Pero, además, la tecnología de la información que se necesita para sostener el sistema está en desarrollo rápido y constante; los avances tecnológicos permiten que los sistemas de información

de recursos humanos sean sofisticados y accesibles y que estén abiertos a todos los clientes internos (Chiavenato, 2009).

Base de datos de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) el soporte de todo sistema de información es la base de datos que funciona como un sistema de almacenamiento y acumulación de datos debidamente codificados y disponibles para el procesamiento y la obtención de información.

La gestión del talento humano requiere la utilización de varias bases de datos interconectadas que permitan obtener y almacenar datos sobre diferentes estratos y niveles de complejidad, a saber: registro de personal, puestos, secciones, remuneración, prestaciones, entrenamiento, candidatos, médico, otros registros (Chiavenato, 2009).

Sistemas de información

Según Chiavenato (2009) el sistema de información tiene 2 objetivos básicos: uno es administrativo, reducir los costos y el tiempo de procesamiento de información. El otro es brindar apoyo en línea y a los colaboradores a tomar mejores decisiones. El sistema puede estar dedicado a los especialistas en recursos humanos, a la alta dirección, a los gerentes de línea y a los colaboradores en general.

Asimismo, los sistemas de información gerencial cubre aspectos como: total alineación con el plan estratégico de la gestión del talento humano como base de información que se puede implantar con éxito, formulación de objetivos y programas de acción y prácticas de gestión del talento humano, registro y controles de personal para efecto operacional de la nómina de pagos, la

administración de vacaciones, el aguinaldo, las faltas y los retrasos, la disciplina, etc., informes de remuneración, incentivos salariales, datos de reclutamiento, plan de carrera, etc., informes sobre puestos y secciones y otras informaciones administrativas (Chiavenato, 2009).

Nivel de percepción sobre los Sistemas de Información Gerencial:
Conocimiento de los colaboradores con respecto a las herramientas que utiliza la Municipalidad para gestionar la información del personal.

B. Importancia de la Gestión del Talento Humano

De acuerdo con Dessler y Valera (2017) la óptima Gestión del Talento Humano ayuda a contratar al personal idóneo para el puesto, disminuir la rotación, optimizar el tiempo de las entrevistas, garantizar la eficacia de los departamentos, brindar a los colaboradores un sueldo justo y evitar acciones discriminatorias.

C. Ubicación de los RH en el sector público

Según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público (1984), se reconoce como “servidor público” a todo ciudadano que presta servicios en entidades de la administración pública con nombramiento o contrato de trabajo.

Para Dessler y Valera (2017) es indispensable que los servidores públicos se administren conforme a los principios y técnicas propias del área de recursos humanos, independientemente de que se tengan códigos y leyes diferentes a los del sector público, como es el caso de varios países de América Latina. Lejos de verse disminuida su importancia, aumenta por la influencia de sus acciones ante la sociedad, como no existe una oficina o dirección que dirija o coordine el área en

forma centralizada, cada dependencia o ministerio dirige a su personal según necesidades, aunque en algunos países se tenga normas complementarias de observancia nacional.

D. Teorías de la Gestión del Talento Humano

a. Teoría científica

Según Chiavenato (2006) la teoría científica fue desarrollada en Estados Unidos por Frederick Taylor, ésta pone énfasis en el análisis y la división del trabajo del obrero, ya que las funciones del cargo y quien lo desempeña constituyen la unidad fundamental de la organización. Además, centra su atención en el método y movimientos necesarios para la ejecución de una tarea y en el tiempo estándar determinado para ejecutarla.

b. Teoría clásica

Según Chiavenato (2006) la teoría clásica fue desarrollada en Francia con base en los trabajos pioneros de Fayol, la cual se preocupa por aumentar la eficiencia mediante la forma y disposición de los órganos componentes de la organización y de sus interrelaciones estructurales, es decir parte del todo organizacional y de su estructura para garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas. De igual manera centra su atención en la división del trabajo, la que conduce a la especialización y diferenciación de tareas; y analiza la división de los órganos que componen la organización como departamentos, divisiones, secciones, unidades, etc.

c. Teoría de las relaciones humanas

Surge en Estados Unidos como consecuencia de las conclusiones del experimento de Hawthorne desarrollada por Elton Mayo. Aporta un nuevo lenguaje al repertorio de la Gestión de Talento Humano en donde se habla de motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo, etc., poniendo énfasis en las personas (Chiavenato, 2006).

Para Elton Mayo el ser humano es motivado no solo por estímulos económicos y salariales, sino también por recompensas sociales y simbólicas (Chiavenato, 2006).

d. Teoría neoclásica

Según Chiavenato (2006) esta teoría está constituida por diversos autores neoclásicos que no forman propiamente una escuela definida, sino un movimiento relativamente homogéneo. Su énfasis está en los objetivos y resultados alcanzados por el ser humano, es básicamente la coordinación de actividades grupales.

La teoría neoclásica explica también que el gerente debe delegar una tarea entera a una persona, en vez de subdividirla en varias personas, debe adecuar el talento de la persona a la tarea para que la delegación resulte eficaz; el individuo debe comprender la tarea y los resultados esperados. Es necesario la retroalimentación ya que abrirá líneas rectas de comunicación entre el subordinado y el gerente en donde se analizará los errores y las consecuencias para implementar mejoras (Chiavenato, 2006).

e. Teoría estructuralista

Teoría inspirada en el enfoque de Max Weber y en los trabajos de Karl Marx. Involucra: la organización formal e informal, buscando un equilibrio

entre los elementos racionales y no racionales de la conducta humana; recompensas salariales, materiales y simbólicas, para motivar a las personas; niveles jerárquicos, responsables de dar solución a la multiplicidad de problemas que enfrentan las organizaciones; análisis intraorganizacional, referido a los fenómenos internos; y análisis interorganizacional, relacionados con los fenómenos externos en función de las relaciones de la organización con otras organizaciones (Chiavenato, 2006).

f. Teoría del comportamiento

Tiene su fundamento en la conducta individual de las personas, para ello se hace necesario el estudio de la motivación humana como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones (Chiavenato, 2006).

Según Chiavenato (2006) dentro de la teoría del comportamiento encontramos a las teorías de Maslow, Herzberg y McGregor. La primera de estas menciona que las necesidades humanas se encuentran organizadas y dispuestas en niveles, en una jerarquía de importancia y de influencia. Visualizar la figura 1.



Figura 2: Pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow, según Chiavenato (2006).

Por otro lado, la teoría de Herzberg explica los factores higiénicos o extrínsecos, estos abarcan las condiciones ambientales donde las personas desempeñan su trabajo; factores motivacionales o intrínsecos, que se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta (Chiavenato, 2006).

Finalmente McGregor explica la teoría X y Y, en la primera las personas se acostumbran a ser dirigidas, manipuladas y controladas por las empresas, y a encontrar fuera del trabajo las satisfacciones para sus necesidades personales de autorrealización; mientras que la segunda propone una gestión basada en valores humanos y sociales que realza la iniciativa individual, libera potencialidades rumbo a la autosuperación de las personas (Chiavenato, 2006).

g. Teoría del desarrollo organizacional

Según Chiavenato (2006) el énfasis de esta teoría se basa en el cambio de la cultura de la organización, está en cambiar la naturaleza y la calidad de las relaciones de las personas en el trabajo. Asimismo tiene como propósito mejorar los procesos de resolución de problemas a través de un diagnóstico eficaz y colaborativo de la cultura organizacional con énfasis especial en el fortalecimiento de los equipos formales de trabajo mediante la libertad de actuación, plena autonomía en el desempeño de sus tareas y responsabilidad por la tarea total y por sus resultados.

1.1.2.2. Compromiso Organizacional

A. Dimensiones del Compromiso Organizacional

a. Compromiso afectivo

Para Robbins & Judge (2009) este compromiso está relacionado con la carga emocional que el empleado tiene hacia la organización y la creencia en sus valores.

Por su parte Chiang et al. (2010) menciona que el compromiso afectivo está referido a los lazos emocionales que las personas van creando con la organización cuando notan que se ha satisfecho sus necesidades y expectativas, logrando así disfrutar de su permanencia en la organización.

Nivel de deseo de permanencia: Grado en que los colaboradores desean permanecer en la organización.

b. Compromiso para continuar

Para Robbins y Judge (2009) es el valor económico que un colaborador percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla.

Por su parte Chiang et al. (2010) afirma que en el compromiso de continuación es muy posible que la persona evalúe las inversiones en tiempo y esfuerzo que perdería en caso de dejar la organización, es decir, los costos en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo.

Nivel de necesidad de permanencia: Grado en que los colaboradores necesitan permanecer en la organización.

c. Compromiso normativo

Chiang et al. (2010) menciona que en el compromiso normativo se encuentra la creencia en la lealtad a la organización, quizá por recibir prestaciones conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia.

Por otro lado Robbins y Judge (2009) definen al compromiso normativo como la obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas.

Chiang et al. (2010) refiere que estos tres componentes del compromiso organizacional determinan una disposición diferente hacia la organización; las personas con alto compromiso afectivo se muestran deseosas de hacer esfuerzos en su desempeño, las personas con un compromiso de continuidad están necesitadas de permanecer en la empresa y las personas con compromiso normativo se sienten obligadas a permanecer.

Nivel de lealtad a la institución: Grado en que los colaboradores se sienten obligados a permanecer en la institución.

B. Importancia del Compromiso Organizacional

Chiang et al. (2010) menciona que el compromiso de las personas con la organización constituye un activo importante, es un mecanismo con el que cuenta el área de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con la empresa.

Para Robbins & Judge (2009) los gerentes deben interesarse en las actitudes de sus empleados debido a que éstas alertan sobre problemas potenciales e influyen en el comportamiento. Los empleados comprometidos se desempeñan mejor en su trabajo.

El compromiso tiene un impacto directo significativo sobre las actitudes y modos de actuar de los trabajadores (Hurtado, 2017).

Los empleados con mayor compromiso son firmes defensores de los productos, de los servicios y de las políticas de la firma, tienen un mejor desempeño, y usualmente se esfuerzan más por ser más productivos, además, establecen metas más ambiciosas y tienen una mayor tendencia a interpretar los objetivos de la organización en términos personales (Dailey, 2012).

Dailey (2012) afirma: “Una vez que los empleados se identifican con los objetivos y los valores de la organización, es mucho menos probable que abandonen su empleo, incluso durante períodos de insatisfacción laboral” (p.40).

Para Hurtado (2017) el compromiso es importante en las organizaciones debido a que a través de este se consigue un bajo nivel de rotación, creando una fuerte

cultura corporativa y personas identificadas con lo que hacen. Con trabajadores comprometidos la empresa genera niveles altos de ingreso, se prepara para los cambios y asegura su permanencia en el tiempo.

Con respecto a lo anterior, Claire, Bohrt & Peláez (2004) mencionan también que tener a un empleado comprometido con la organización, permite al empleador asegurar una permanencia e identificación de sus recursos humanos, aspecto que puede llegar a disminuir significativamente los niveles de rotación, insatisfacción y desmotivación, factores que en los últimos tiempos han aumentado considerablemente generando altos costos en los procesos de selección, seguimiento y capacitación del personal.

C. Estrategias para aumentar niveles de compromiso con la organización

Según Dailey (2012) existen diversas estrategias que ayudan a los gerentes de recursos humanos a aumentar los niveles de compromiso en sus trabajadores: demostrar un interés sincero por el bienestar de sus empleados, dar oportunidades a los empleados para que logren sus metas personales, buscar la manera de recompensar a sus empleados e interactuar con ellos regularmente, delegar una cantidad razonable de autoridad a los empleados, siempre que sea posible. El compromiso con la organización y la participación en el trabajo incrementa en aquellos empleados que se sienten más capaces y seguros de sí mismos en el trabajo (p.41).

D. Teorías del Compromiso Organizacional

Según Robbins & Coulter (2005) el compromiso organizacional es el grado de identificación de un empleado con una organización en particular y sus objetivos.

Por su parte Hurtado (2017) menciona que el compromiso organizacional refleja el grado de lealtad y vinculación de los trabajadores con la organización. Genera la identificación de las metas y valores de los colaboradores con los de la empresa, lo cual impacta en ellos, logrando alinear sus propios objetivos con los de la empresa.

Según Dailey (2012) el compromiso con la organización es algo que se desarrolla a lo largo del tiempo, de manera lenta pero firme.

De acuerdo con Aon Hewitt (2017) el compromiso de los colaboradores se define como el nivel de inversión psicológica que este tiene en su organización, es también el resultado de la experiencia del colaborador en su trabajo.

Para Robbins (2004) el compromiso de un empleado hacia una organización se va a ver reflejado en que este va a querer seguir formando parte de ella.

Chiang, Núñez, Martín & Salazar (2010) consideran al compromiso organizacional como la fuerza con la que un individuo se siente vinculado a una organización y que implica el seguimiento de un curso de acción relevante para la organización.

Un colaborador refuerza su compromiso con la organización cuando este defiende a su compañía y a la reputación de su empleador frente a las críticas, cuando posee voluntad por dar algo de sí mismo; de esta, manera logra promover los valores de la organización y aconsejar a los recién llegados (Dailey, 2012).

Según Aon Hewitt (2017):

El Estudio de Tendencias Globales de Compromiso del empleado, mide el compromiso con un modelo de hablar, permanecer, contribuir. Los empleados son cuestionados, si dicen cosas positivas sobre su organización y actúan como defensores, si tienen la intención de permanecer en su organización durante mucho tiempo, si están motivados a esforzarse por dar sus mejores esfuerzos para ayudar a la organización a tener éxito. (p.2)

Asimismo, Aon Hewitt (2017) explica que a nivel global los impulsores de mayor aumento positivo en el compromiso de los empleados son: talento y plantilla de personal, remuneración y reconocimiento, propuesta de valor del empleado, infraestructura disponible y alta gerencia. De igual manera, menciona que el compromiso de los empleados puede ser un gran diferenciador para una organización en momentos de estabilidad o en momentos de rápidos cambios. Cuando se tiene una Cultura de Compromiso, sus competidores lo notan.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre los procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de desarrollo de los procesos de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?

¿Cuál es el nivel de desarrollo del Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?

¿Qué relación existe entre el proceso para Integrar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?

¿Qué relación existe entre el proceso para Organizar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?

¿Qué relación existe entre el proceso para Recompensar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?

¿Qué relación existe entre el proceso para Desarrollar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?

¿Qué relación existe entre el proceso para Retener Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?

¿Qué relación existe entre el proceso para Auditar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018

1.3.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de desarrollo de los procesos de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018

Identificar el nivel de desarrollo del Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018

Identificar la relación que existe entre el proceso para Integrar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018

Identificar la relación que existe entre el proceso para Organizar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018

Identificar la relación que existe entre el proceso para Recompensar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018

Identificar la relación que existe entre el proceso para Desarrollar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018

Identificar la relación que existe entre el proceso para Retener Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018

Identificar la relación que existe entre el proceso para Auditar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe relación positiva entre los procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

1.4.2. Hipótesis Específicas

Existe un nivel de desarrollo medio de los Procesos de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Existe un nivel de desarrollo medio de Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Existe relación positiva entre el proceso para Integrar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Existe relación positiva entre el proceso para Organizar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Existe relación positiva entre el proceso para Recompensar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Existe relación positiva entre el proceso para Desarrollar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Existe relación positiva entre el proceso para Retener Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Existe relación positiva entre el proceso para Auditar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Según Behar (2008), la investigación fue de tipo básica debido a que buscó incrementar los conocimientos en cuanto al desarrollo de los Procesos de la Gestión del Talento Humano y la manera en cómo estos se relacionan con el Compromiso Organizacional que los colaboradores nombrados manifiestan hacia la Municipalidad Distrital de Los Baños de Inca, según la percepción de los mismos, pero sin aplicar estrategias que altere el desarrollo actual de dichas variables.

2.1.2. Enfoque de investigación

Asimismo, Hernández, Fernández & Baptista (2010) mencionan que la investigación presentó un enfoque cuantitativo debido a que se recolectó datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

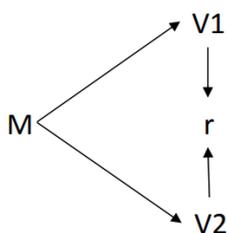
2.1.3. Nivel de investigación

Por otra parte, según Hernández et al. (2010), fue de nivel correlacional ya que se pretendió conocer el grado de asociación entre las dos variables, Procesos de la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional.

2.2. Diseño de investigación

La investigación contó con un diseño no experimental pues los fenómenos se observaron tal y como se dieron en su contexto natural, sin hacer una manipulación deliberada de las variables, (Hernández et al., 2010).

El esquema utilizado en la investigación es:



Donde:

M: Muestra

V1: Variable Gestión del Talento Humano

V2: Variable Compromiso Organizacional

r: La relación existente entre ambas variables

2.2.1. Corte de investigación

Por último, presentó un corte transversal debido a que se recolectó datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue analizar la interrelación entre las variables Procesos de la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en un momento dado. Además, cada colaborador de la Municipalidad fue investigado una sola vez (Hernández et al., 2010).

2.3. Variables de Estudio

Independiente: Procesos de la Gestión del Talento Humano

Dependiente: Compromiso Organizacional

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población

La población estuvo conformada por 33 colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca, de los cuales se desprende los siguientes grupos ocupacionales: profesional, técnico y auxiliar.

2.4.2. Muestra

Al respecto Hernández et al. (2010), concuerdan que:

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población y obtenerse de manera probabilística o no probabilística.

Para la presente investigación la obtención de la muestra, ha sido a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. El tamaño de esta fue igual a nuestra población debido a que representa un monto pequeño de colaboradores.

Por tanto, en esta investigación se recolectó información de 33 colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca, acerca de las variables Procesos de la Gestión del talento humano y Compromiso Organizacional.

2.4.2.1. Criterios de inclusión

- a) Ser colaboradores de la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca.
- b) Colaboradores nombrados.
- c) Ingreso mediante concurso público.

2.4.2.2. Criterios de Exclusión

- a) Colaboradores con diferente modalidad de contrato al nombrado.
- b) Colaborador que no haya ingresado a través de concurso público.

2.4.3. Unidad de Análisis

La presente investigación tuvo como unidad de análisis a cada colaborador nombrado de Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca. De la misma manera se va analizar a las dimensiones e indicadores de los Procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La investigación utilizó como técnica de recolección de datos y análisis de datos a la encuesta, a través del cuestionario como instrumento.

La primera variable, Procesos de la Gestión del Talento Humano, contó con 6 dimensiones, las cuales fueron evaluadas por 2 preguntas cada una. Mientras que la segunda, Compromiso Organizacional, presentó 3 dimensiones, las cuales fueron evaluadas por 5 preguntas cada una.

Todas las interrogantes se miden a través de la escala de Likert, mediante la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo: 1

En desacuerdo: 2

Ni acuerdo, ni en desacuerdo: 3

De acuerdo: 4

Totalmente de acuerdo: 5

Para conocer el nivel de desarrollo de las variables Procesos de la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional según la percepción de los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca, se utilizó la escala de Likert y con la ayuda de la Metodología Rango de Amplitud se determinó los rangos de puntaje necesario para cada nivel.

Tabla 1

Niveles y rangos la variable Procesos de la Gestión del Talento Humano

Procesos de la Gestión del Talento Humano	
Niveles	Rango
Nivel bajo	12-28
Nivel medio	29-44
Nivel alto	45-60

Nota: Elaboración propia

Interpretaciones

Nivel bajo: Los procesos de la Gestión del Talento Humano no se están desarrollando de manera efectiva según la percepción de los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca.

Nivel medio: Los procesos de la Gestión del Talento Humano se encuentran en proceso de desarrollo efectivo según la percepción de los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca.

Nivel alto: Los procesos de la Gestión del Talento Humano se están desarrollando de manera efectiva según la percepción de los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca.

Tabla 2

Niveles y rangos de la variable Compromiso Organizacional

Compromiso Organizacional	
Niveles	Rango
Nivel bajo	15-35
Nivel medio	36-55
Nivel alto	56-75

Nota: Elaboración propia

Interpretaciones

Nivel bajo: Los colaboradores nombrados no logran identificarse con la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca.

Nivel medio: Los colaboradores nombrados se identifican buscando sus propios intereses con la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca.

Nivel alto: Los colaboradores nombrados se identifican con la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca.

Tabla 3
Instrumento de la variable Procesos de la Gestión del Talento Humano

Elementos	Descripción
Instrumento	Cuestionario de la variable Procesos de la Gestión del Talento Humano
Autores	Chuquilin Cortez, Liz Katherine Yopla Coronado, Maria Vanesa
Año	2018
Objetivo	Evaluar los Procesos de la Gestión del Talento Humano
Población	Colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca
Número de ítems	12
Aplicación	Directa
Duración	10 minutos

Nota: Elaboración propia

Tabla 4
Instrumento de la variable Compromiso Organizacional

Elementos	Descripción
------------------	--------------------

Instrumento	Cuestionario de la variable Compromiso Organizacional
Autores	Meyer y Allen
Año	2018
Objetivo	Evaluar las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional
Población	Colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca
Número de ítems	15
Aplicación	Directa
Duración	12 minutos

Nota: Elaboración propia

2.5.1. Validez del instrumento

Según Corral (2009) la validez del instrumento consiste en que este mida la variable que tiene que medir, es decir la autenticidad. Se refiere al grado en que una prueba proporciona información que es apropiada a la decisión que se toma.

Para esta investigación se validaron los instrumentos de recolección de datos a través de la opinión de tres expertos en el tema.

2.5.2. Confiabilidad del instrumento

Para medir el grado de confiabilidad de los instrumentos utilizados en esta investigación se hizo uso del coeficiente del alfa de Cronbach. Para poder determinar su valor se realizó una prueba piloto a un total de 4 colaboradores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cajamarca con características

similares al de la muestra en estudio, seguidamente se analizó los datos obtenidos con ayuda del SPSS 21 y se interpretó el coeficiente haciendo uso de la tabla 5:

Tabla 5
Categorías de confiabilidad

ESCALA	CATEGORÍA
$r=1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.4 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r=0$	Confiabilidad nula

Nota: Información obtenida de Córdova (2012)

Como resultado se ha obtenido lo siguiente:

Tabla 6
Análisis de confiabilidad de la variable Procesos de la Gestión del Talento Humano

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Procesos de la Gestión del Talento Humano	0,788	12

Nota: Elaboración propia

Tabla 7
Análisis de confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso Organizacional	0,771	15

Nota: Elaboración propia

Los resultados mostrados en las tablas 8 y 9 indican que los instrumentos de la investigación son confiables, por tanto pueden ser aplicados a la muestra.

2.5.3. Método de análisis de datos

Para poder analizar los datos primero se ha aplicó la encuesta a los 33 colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca. Cada pregunta del instrumento ha sido evaluada a través de la escala Likert, mediante la siguiente codificación: Totalmente en desacuerdo: 1, En desacuerdo: 2, Ni acuerdo, ni en desacuerdo: 3, De acuerdo: 4, Totalmente de acuerdo: 5, esta nos ha permitido elaborar la base de datos y con ayuda del programa SPSS 21 en la gestión, análisis y presentación de la información se ha capturado los datos con la finalidad de crear tablas y figuras. Además que con el apoyo de la estadística inferencial se ha podido incluir estadísticas descriptivas como la tabulación y frecuencias de cruce, estadísticas de ambas variables y de correlación.

Por otro lado, para determinar la correlación de las variables se ha utilizado el coeficiente de Pearson con la finalidad de dar respuesta a nuestro problema.

Tabla 8
Categorías del coeficiente de correlación Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy fuerte
-0.7 a -0.89	Correlación negativa fuerte
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy débil
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy débil
0.2 a 0.39	Correlación positiva débil
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva fuerte
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Información obtenida de Córdova (2012)

2.6. Procedimiento

Se llevó a cabo la observación de un contexto, la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca, de la cual se estableció suposiciones o ideas que se transformaron en preguntas de investigación, a partir de ello se establecieron objetivos, se revisó la literatura, se construyó un marco teórico, se formuló la hipótesis y determinó la muestra. Por último, la constatación de la hipótesis se realizó mediante la recolección de información cuantitativa (datos), utilizando el cuestionario como instrumento de medición, se analizó las mediciones utilizando métodos estadísticos, se reportaron los resultados y se establecieron una serie de conclusiones respecto de los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre los procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Tabla 9

Prueba Pearson para los Procesos de la Gestión del Talento Humano con el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

		Variable PGTH	Variable Compromiso
Variable PGTH	Correlación de Pearson	1	-.042
	Sig. (bilateral)		.816
	N	33	33
Variable Compromiso	Correlación de Pearson	-.042	1
	Sig. (bilateral)	.816	
	N	33	33

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Se ha obtenido como coeficiente de correlación de Pearson -0.042, con lo que podemos decir que existe una correlación negativa muy débil entre los Procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional.

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de desarrollo de los procesos de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Tabla 10

Nivel de los Procesos de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	2	6.1	6.1	6.1
	Bajo	13	39.4	39.4	45.5
	Medio	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

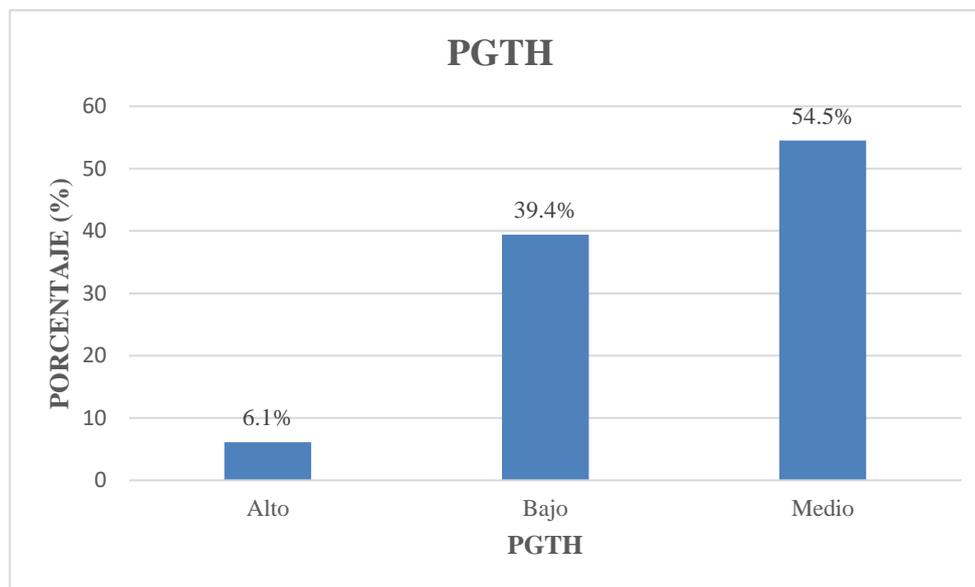


Figura 3: Nivel de los Procesos de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Del 100%, el 6.1% que representa 2 colaboradores perciben al desarrollo de los Procesos de la Gestión del Talento Humano en un nivel alto; el 39.4% que representa a 13 colaboradores lo perciben en un nivel bajo. Mientras que el 54.5%, que representa a 18 colaboradores, perciben a la variable en un nivel medio, esto debido a que consideran, que si bien es cierto las funciones que realizan van acorde con las funciones establecidas para su puesto, las prestaciones que les brindan no les permiten satisfacer sus necesidades y no obtienen un reconocimiento especial cuando hacen una mejora en su trabajo.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de desarrollo del Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Tabla 11

Nivel de Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	9	27.3	27.3	27.3
	Medio	24	72.7	72.7	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

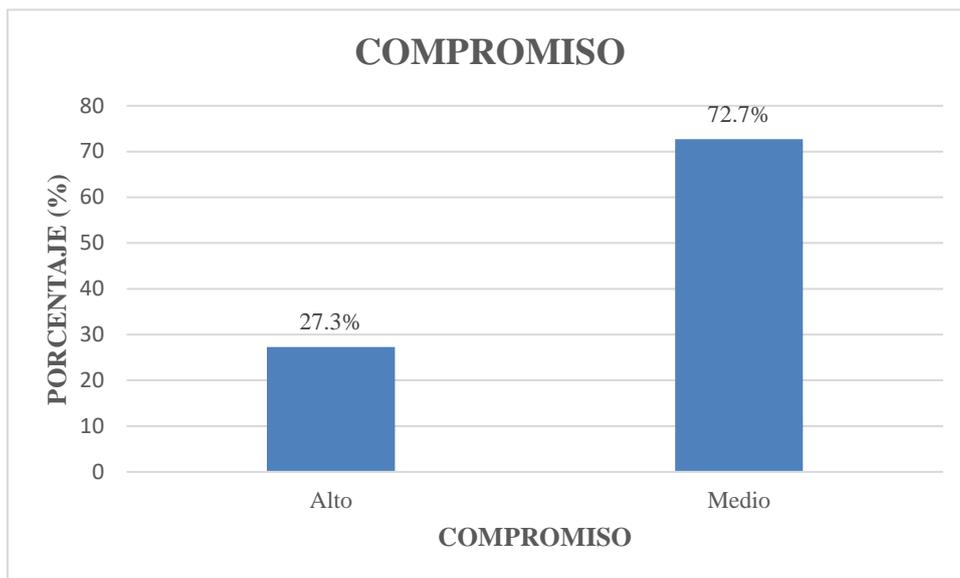


Figura 4: Nivel de Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Del 100%, el 27.3% que representa 9 colaboradores perciben al desarrollo del Compromiso Organizacional en un nivel alto y el 72.7% que representa a 24 colaboradores, perciben al desarrollo de la variable en un nivel medio, ello debido a que consideran, que si bien es cierto se sienten como parte de una familia en la municipalidad, demasiado en su vida no se vería perturbado si salieran de ella.

Objetivo Específico 3: Identificar la relación que existe entre el proceso para Integrar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Tabla 12

Prueba Pearson para el Proceso de Integrar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

		Integrar	Variable Compromiso
Integrar	Correlación de Pearson	1	-.163
	Sig. (bilateral)		.366
	N	33	33
Variable Compromiso	Correlación de Pearson	-.163	1
	Sig. (bilateral)	.366	
	N	33	33

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Se ha obtenido como coeficiente de correlación de Pearson -0.163, con lo que podemos decir que existe una correlación negativa muy débil entre el Proceso de Integrar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Objetivo Específico 4: Identificar la relación que existe entre el proceso para Organizar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Tabla 13

Proceso para Organizar Personas y Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

		Organizar	Variable Compromiso
Organizar	Correlación de Pearson	1	-.147
	Sig. (bilateral)		.416
	N	33	33
Variable Compromiso	Correlación de Pearson	-.147	1
	Sig. (bilateral)	.416	
	N	33	33

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Se ha obtenido como coeficiente de correlación de Pearson -0.147 , con lo que podemos decir que existe una correlación negativa muy débil entre el Proceso para Organizar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Objetivo Específico 5: Identificar la relación que existe entre el proceso para Recompensar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Tabla 14

Prueba Pearson para el Proceso de Recompensar Personas y Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

		Variable	
		Recompensar	Compromiso
Recompensar	Correlación de Pearson	1	-.179
	Sig. (bilateral)		.319
	N	33	33
Variable Compromiso	Correlación de Pearson	-.179	1
	Sig. (bilateral)	.319	
	N	33	33

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Se ha obtenido como coeficiente de correlación de Pearson -0.179, con lo que podemos decir que existe una correlación negativa muy débil entre el Proceso para Recompensar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Objetivo Específico 6: Identificar la relación que existe entre el proceso para Desarrollar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Tabla 15

Prueba Pearson para el Proceso de Desarrollar Personas y Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

		Variable	
		Desarrollar	Compromiso
Desarrollar	Correlación de Pearson	1	.087
	Sig. (bilateral)		.630
	N	33	33
Variable Compromiso	Correlación de Pearson	.087	1
	Sig. (bilateral)	.630	
	N	33	33

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Se ha obtenido como coeficiente de correlación de Pearson 0.087, con lo que podemos decir que existe una correlación positiva muy débil entre el Proceso para Desarrollar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Objetivo Específico 7: Identificar la relación que existe entre el proceso para Retener Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Tabla 16

Prueba Pearson para el Proceso de Retener Personas y Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018

		Retener	Variable Compromiso
Retener	Correlación de Pearson	1	.241
	Sig. (bilateral)		.178
	N	33	33
Variable Compromiso	Correlación de Pearson	.241	1
	Sig. (bilateral)	.178	
	N	33	33

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Se ha obtenido como coeficiente de correlación de Pearson 0.241, con lo que podemos decir que existe una correlación positiva débil entre el Proceso para Retener Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Objetivo Específico 8: Identificar la relación que existe entre el proceso para Auditar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

Tabla 17

Prueba Pearson para el Proceso de Auditar Personas y Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

		Auditar	Variable Compromiso
Auditar	Correlación de Pearson	1	-.052
	Sig. (bilateral)		.775
	N	33	33
Variable Compromiso	Correlación de Pearson	-.052	1
	Sig. (bilateral)	.775	
	N	33	33

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Se ha obtenido como coeficiente de correlación de Pearson -0.052, con lo que podemos decir que existe una correlación negativa muy débil entre el Proceso para Auditar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

La presente investigación hace referencia a las variables Procesos de la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional según la percepción de los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

La primera tiene como dimensiones a los siguientes procesos: Integrar personas, Organizar personas, Recompensar personas, Desarrollar personas, Retener personas y Auditar personas. Mientras que la segunda presenta al compromiso Afectivo, compromiso Normativo y compromiso para continuar.

Los hallazgos encontrados en la presente investigación respecto a la relación entre los Procesos de la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca-Cajamarca 2018, muestran que existe una relación negativa muy débil entre las variables. Ello se evidencia en que en promedio el 41.29% de los colaboradores consideran que la municipalidad no realiza una adecuada selección de personal y el desempeño de los colaboradores no es evaluado constantemente. Las recompensas, remuneraciones y prestación de servicios brindados no les permiten satisfacer sus necesidades. Asimismo, consideran que la municipalidad no cuenta con programas de formación y desarrollo para el personal, que la higiene, seguridad y calidad de vida no es el adecuado y que las capacitaciones no son suficientes. Sin embargo, el 46.69 % tienen el deseo de permanecer en la institución, se siente ligados emocionalmente y consideran que esta merece toda su lealtad.

Lo encontrado no concuerda con ninguna de las investigaciones previas de Flores (2017), Farfán (2015), Colonna (2017), Heredia (2016) y Garay (2017), quienes concluyeron que existe una relación positiva entre las variables en cuestión. Esto se debe a que el presente estudio toma como muestra a colaboradores nombrados, mientras que los autores antes mencionados no han especificado la modalidad de contrato de su muestra, considerando que en el sector público existen diversas y cada una de ellas con peculiaridades específicas. Según la investigación de Romero (2018) titulada Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017, si existe diferencia significativa en cuanto al compromiso que muestran los colaboradores en cada una de las modalidades de contrato. Por otro lado, Hernández et al. (2010) menciona que la elección de la muestra debe ser representativa de la población y con las mismas características, para así evitar distorsión en los resultados.

Los resultados muestran que los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca- Cajamarca 2018, perciben el desarrollo de los Procesos de la Gestión del Talento Humano en un nivel medio. Esto debido a que 57.6% de ellos consideran que si bien es cierto las funciones que realizan van acorde con las actividades establecidas para su puesto de trabajo, no obtienen un reconocimiento especial cuando hacen una mejora. Además, un 51.5% manifiesta que las prestaciones que les brindan no les permiten satisfacer sus necesidades y que no obtienen oportunidades para hacer una línea de carrera.

Lo anterior concuerda con los resultados encontrados en las tesis de investigación de Flores (2017), Colonna (2017), Garay (2017), Bautista (2016), Farfán (2015), Heredia (2016) y Estrada y Rojas (2016) Los estudios contrastados indican en general que los colaboradores de las instituciones públicas en nuestro país perciben que los procesos de la Gestión del Talento Humano no están desarrollados correctamente, debido a que la

municipalidad no está tomando acciones orientadas a la buena administración de las personas. Según Chiavenato (2009) entre los propósitos de los Procesos de la Gestión del Talento Humano están el alcanzar objetivos y resultados, impulsar y administrar el cambio que contribuye al éxito, mantener políticas éticas y comportamientos socialmente responsables y finalmente construir la mejor empresa y el mejor equipo.

Los resultados muestran que los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca- Cajamarca 2018, perciben el desarrollo del Compromiso Organizacional en un nivel medio. Ello debido a que el 69.7% consideran que, si bien es cierto se sienten como parte de una familia en la municipalidad, el 42.4% considera que tienen opciones de conseguir otro trabajo igual como para considerar la posibilidad de dejar la Municipalidad, y el 36.4% manifiestan que demasiado en su vida no se vería perturbado si salieran de ella.

Esto concuerda con lo expresado en las tesis de investigación de Flores (2017), Garay (2017), Quin (2016), Tejada (2016). Los estudios contrastados indican que los colaboradores de las instituciones públicas en nuestro país no se sienten completamente identificados con la institución en la que laboran, algo que deberían tomar en cuenta los gestores de recursos humanos, ya que según Hurtado (2017) cuando una persona se siente identificada con la institución en la que labora llega a alinear sus propios objetivos con los de la empresa. Asimismo, Cuesta (2016) y Dailey (2012) manifiesta que los colaboradores comprometidos tienen un mejor desempeño y usualmente se esfuerzan por ser más productivos, además establecen metas más ambiciosas.

En cuanto al proceso para integrar personas y el compromiso organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad se encontró que existe relación negativa muy débil entre ambas. Ello se evidencia en que el 30.3% consideran que el personal no fue

admitido por tener capacidades acordes con el cargo; sin embargo, el 36.4% sería feliz el resto de su vida laborando en la municipalidad.

Lo anterior concuerda con lo hallado por Colona (2017) en su tesis hecha en la Unidad de Gestión Educativa Local Paita 2016, donde manifiesta que el reclutamiento y selección del personal no es el adecuado debido a que no se basan en criterios como la creatividad, personalidad e independencia; carecen de herramientas que permitan elegir al personal idóneo para que laboren en la institución.

Asimismo, Castañeda (2018) menciona en su investigación hecha en la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca que gran parte de los colaboradores son atraídos de manera directa por los integrantes del partido político a la que pertenecen, es decir, cada gobierno que entra en gestión establece como colaboradores a las personas más cercanas para cubrir diferentes puestos, dejando de lado los conocimientos y habilidades pertinentes para estar en un puesto de trabajo determinado. Según Louffat (2018) integrar personas es el proceso que se encarga de atraer candidatos que manifiesten las competencias necesarias y estén interesados en cubrir las vacantes disponibles.

Asimismo, Colona (2017) muestra que los colaboradores se sienten identificados con la UGEL, con sus propósitos y consideran que la imagen que transmite la organización hacia la sociedad es buena, aunque no siempre comparten las doctrinas de la institución.

Con lo que respecta al proceso para organizar personas y el compromiso organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad, se encontró que existe una relación negativa muy débil entre ambas. Debido a que si bien es cierto el 57.6% considera que las funciones que realiza van acorde con las funciones establecidas en su puesto de trabajo y el 30.3% manifiesta que su desempeño no es evaluado constantemente. Sin embargo, el 57.6%

considera que la municipalidad merece su lealtad, y un 45.5% se sentiría culpable si dejase la municipalidad considerando todo lo que le ha dado.

Ello concuerda con lo hallado por Colona (2017) quien en su investigación manifiesta que las funciones que realizan los colaboradores de la UGEL Paita van acorde con las funciones establecidas para su puesto de trabajo, que los trabajadores se sienten identificados con los objetivos de su área y con los objetivos institucionales y disponen de todo su potencial para lograr alcanzar todas las metas y objetivos de la UGEL. Sin embargo, no existen indicadores que evalúan la gestión del área ni estándares de desempeño. Para Louffat (2018) la evaluación de desempeño permite diagnosticar el nivel de competencia de los funcionarios y, a partir de ello, tomar las medidas oportunas para mejorarlo de acuerdo con sus potencialidades; esto; en pro del desarrollo organizacional.

En lo que refiere al proceso para recompensar personas y el compromiso organizacional en lo colaboradores nombrados de la Municipalidad, se encontró que existe una relación negativa muy débil entre ambas variables. Ello debido a que el 51.5% de los colaboradores manifiestan que las prestaciones que les brindan no les permiten satisfacer sus necesidades, además un 57.6% mencionan que no se les dan reconocimientos especiales cuando realizan mejoras en su trabajo; sin embargo, el 60.6% consideran que la municipalidad tiene un gran significado para ellos y un 45.5% se sentirían culpables si dejaran la municipalidad considerando todo lo que les ha dado y manifiestan que en este momento pertenecer a ella es una cuestión de necesidad y deseo.

Todo ello se respalda con la investigación de Vallejos (2016) realizada en el Centro Poblado de Miramar, donde la mayor parte de los colaboradores manifiestan que son muy pocas las veces que reciben elogios y reconocimientos especiales; y teniendo en consideración que son personas pobres, estos anhelan un reconocimiento monetario. A pesar

de ello, 66.67% del personal encuestado menciona que la mayoría de veces realiza su trabajo por compromiso que por temor. Asimismo, según Louffat (2018) las remuneraciones y compensaciones representan el proceso técnico de la gestión del talento humano que se encarga de retribuir el desempeño laboral de sus colaboradores mediante un pago en valores monetarios o de servicios/ especies con la finalidad de que estos puedan satisfacer sus necesidades.

Con lo que respecta al proceso para desarrollar personas y el compromiso organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad se encontró que existe una relación positiva muy débil. Ello debido a que el 51.5% considera que la municipalidad no les proporciona oportunidades para hacer una línea de carrera y el 33.3% manifiesta que no reciben capacitaciones constantes que les permitan desarrollar mejor sus funciones. Por lo que el 36.4% de los colaboradores considera que demasiado en su vida no se vería perturbado si dejase la Municipalidad y el 42.4% manifiestan que tienen otras opciones de conseguir un trabajo igual.

Es preciso mencionar que para la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público Decreto Legislativo 276 (1984), la capacitación constituye un derecho de los servidores públicos, pues cada entidad debe establecer programas de capacitación adecuados para cada nivel de carrera, con la finalidad de mejorar el servicio público e impulsar la promoción del servidor público.

Lo hallado concuerda con la investigación hecha por Zavala y Córdova (2015) quienes obtuvieron el coeficiente de correlación de 0,067 para el apoyo directivo y el compromiso organizacional, lo cual indica que la correlación es positiva débil. Es decir que, si los gerentes, subgerentes y jefes de las diferentes áreas, se enfocan en incrementar el nivel de apoyo hacia el personal nombrado que tienen a su mando, como proporcionar capacitaciones

que permitan desarrollar mejor sus funciones y oportunidades para hacer una línea de carrera, esto incrementará en una mínima proporción el grado de compromiso que poseen los colaboradores hacia su institución.

En cuanto al proceso para retener personas y el compromiso organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad se encontró que existe una relación positiva débil, esto indica que una variación en la dimensión Retener Personas, va afectar de manera no tan significativa el Compromiso Organizacional. Los resultados evidencian que el 45.5% considera que no reciben capacitaciones continuas de prevención y medidas de seguridad en salud y el 30.3% manifiesta que no cuenta con todos los implementos necesarios y adecuados para la realización de sus funciones. Por ello un 42,4 % cree que tiene muchas opciones de conseguir otro trabajo igual.

El resultado hallado se contrasta con lo encontrado por Zavala y Córdova (2015) en su artículo titulado Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román, 2015, donde se asume que la calidad de vida laboral en una institución pública, no se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso que el personal nombrado tiene hacia su institución, pues ellos otorgan mayor importancia a otros aspectos que determinan su compromiso, como el logro de la estabilidad laboral a través del nombramiento. Para Chiavenato (2009) la calidad de vida es una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades, por ello debería ser una de las preocupaciones primordiales del empleador.

Con lo que respecta al proceso para auditar personas y el compromiso organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad se encontró que existe una relación negativa muy débil. Ello se evidencia en que el 33.3% considera que la institución no cuenta

con herramientas necesarias que ayuden a realizar un seguimiento y monitoreo continuo de los mismos; sin embargo, el 36.4% manifiesta que sería feliz el resto de su vida laborando en la municipalidad.

Esto se contradice con lo hallado por Flores (2017) en su tesis realizada en la Municipalidad Provincial de San Martín 2016, en donde concluye que si existe relación entre el proceso para auditar personas y el compromiso. Según Chiavenato (2009) el sistema de información es muy importante en una institución, ayuda a reducir los costos y el tiempo de procesamiento de la información, dar seguimiento y controlar las actividades de las personas para verificar los resultados; además de que permite brindar apoyo en línea y a los colaboradores a tomar mejores decisiones.

Por último, es necesario resaltar que durante el desarrollo de la presente investigación se presentaron ciertas restricciones por parte de los encuestados. Gran parte de ellos expresaban su temor a represalias por parte de sus superiores al brindar información a través de la encuesta, esto hizo que existiera cierta desconfianza por parte de los mismos. Estas circunstancias, pudieron haber afectado las respuestas del personal nombrado y por ende afectar los resultados estadísticos.

Asimismo, otra de las limitaciones es que se encontró escasas investigaciones que guarden una relación directa con las variables de estudio, pero sí algunos trabajos que se relacionan con al menos una de las variables. Por ello también se considera la importancia de la presente investigación, ya que se genera antecedente a futuras investigaciones relacionadas a las variables de estudio.

4.2. Conclusiones

Existe una relación negativa muy débil entre las variables Procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional, debido a que se encontró una correlación de Pearson de -0.042 . Esto indica que una variación en la variable Procesos de la Gestión del Talento Humano, va a tener un efecto mínimo inverso en el Compromiso Organizacional que muestran los colaboradores hacia la Municipalidad.

Por otro lado, se evidencia que del 100%, el 54.5%, que representa a 18 colaboradores, perciben al desarrollo de los Procesos de la Gestión del Talento Humano en un nivel medio, ello debido a que consideran, que si bien es cierto las funciones que realizan van acorde con las funciones establecidas para su puesto de trabajo, las prestaciones que les brindan no les permiten satisfacer sus necesidades y no obtienen un reconocimiento especial cuando hacen una mejora en su trabajo.

Asimismo, se demuestra que del 100%, el 72.7%, que representa a 24 colaboradores, perciben al desarrollo del Compromiso Organizacional en un nivel medio, ello debido a que consideran, que si bien es cierto se sienten como parte de una familia en la municipalidad, dejarla no perturbaría sus vidas.

Del mismo modo, existe una relación negativa muy débil entre el proceso para Integrar Personas y el Compromiso Organizacional, ya que se obtuvo una correlación de Pearson de -0.163 . Esto indica que un aumento en dimensión Integrar Personas va a disminuir en una mínima cantidad el Compromiso Organizacional que los colaboradores muestran hacia la Municipalidad y viceversa.

De igual manera, existe una relación negativa muy débil entre el proceso para Organizar Personas y el Compromiso Organizacional, debido a que se obtuvo una correlación de

Pearson de -0.147. Esto indica que un aumento en dimensión Organizar Personas va a disminuir en una mínima cantidad el Compromiso Organizacional que los colaboradores muestran hacia la Municipalidad y viceversa.

Igualmente, en cuanto al proceso de Recompensar Personas y el Compromiso Organizacional se evidencia una correlación de Pearson de -0.179; es decir, existe una relación negativa muy débil entre las ambas; esto indica que un aumento en dimensión Recompensar Personas va a disminuir en una mínima cantidad el Compromiso Organizacional que los colaboradores muestran hacia la Municipalidad y viceversa.

Por su parte, el proceso para Desarrollar Personas y el Compromiso Organizacional evidencian una correlación de Pearson de 0.087; es decir, existe una relación positiva muy débil entre las ambas. Esto indica que un aumento o disminución en dimensión Desarrollar Personas va a aumentar o disminuir en una mínima cantidad el Compromiso Organizacional que los colaboradores muestran hacia la Municipalidad.

En cuanto al proceso para Retener Personas y el Compromiso Organizacional se evidencia una correlación de Pearson de 0.241, es decir, existe una relación positiva débil entre las ambas. Esto indica que un aumento o disminución en la dimensión Retener Personas va a aumentar o disminuir en una mínima cantidad el Compromiso Organizacional que los colaboradores muestran hacia la Municipalidad.

En último lugar, el proceso para Auditar Personas y el Compromiso Organizacional evidencian una correlación de Pearson de -0.052; es decir, existe una relación negativa muy débil entre las variables. Esto indica que un aumento en dimensión Auditar Personas va a disminuir en una mínima cantidad el Compromiso Organizacional que los colaboradores muestran hacia la Municipalidad y viceversa.

REFERENCIAS

- Alava, M., & Gómez, K. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014* (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador, Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. Obtenido de Universidad Católica De Santiago De Guayaquil Repositorio: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Allen, M. (2015). *Cuestiones sobre Gestión de Personas*. México: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2010). *Construyendo Talento: programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alvarado, E. (2016). *El talento humano por competencias y la administración del servicio de administración tributaria SAT - Cajamarca en el año 2015* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Obtenido de Universidad Nacional de Cajamarca Repositorio Institucional: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/unc/1232/el%20talento%20humano%20por%20competencias%20y%20la%20administraci%20del%20servicio%20de%20administraci%20tributaria.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Alvira, F. (2011). *Una perspectiva general metodológica, La encuesta*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ángeles, A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional en el Área de Recursos Humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte 2016* (Tesis inédito de Pregrado). Universidad Nacional de Lambayeque, Chiclayo, Perú. Obtenido de Renati: Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/177793>
- Aon Hewitt (2017). Tendencias globales de compromiso de empleados 2017. Obtenido de Talento, Reconocimiento y Desempeño: http://www.aon.com/ecuador/attachments/2017_Compromiso_Empleados.pdf
- Bautista, F. (2016). *Gestión del Potencial Humano y La Eficiencia Laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, 2014* (Tesis inédito de Pregrado), Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Obtenido de Alicia: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/48?show=full>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones Shalom.
- Bustamante, V. (2017). *Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017* (Tesis inédito de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de Renati: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/200089>
- Cabrera, I. (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014* (Tesis inédito de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Huaral, Perú. Obtenido de Dialnet: www.Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYElCompromisoOrganizacional-5157763.pdf
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M., & Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el Compromiso Organizacional en los Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 267-277. doi: 10.17081/psico.18.34.503
- Castañeda, D. (2018). "Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de los baños del inca, 2018". Obtenido de UPNBOX. Repositorio Institucional: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14586>
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 90-100.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw - Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mcgraw-hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Claire, M., & Bohrt, M. (2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. Ayaju.
- Colonna, S. (2017). *Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, Año 2016* (Tesis Inédita de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Piura, Piura. Obtenido de Renati: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/176708>
- Córdova, I. (2012). *Estadística aplicada a la investigación*. Lima: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la Recolección de Datos. *Ciencias de la Educación*, 228-247.
- CRESCENDO (2015). *Gestión del talento humano en empresas*. Obtenido de CRESCENDO: <http://www.crescendotalento.com/blog/2015/4/20/gestion-talento-humano-empresas-casos-exito>
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de Edimburg Business School: <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- De la Calle, M., & Ortiz, M. (2004). *Fundamentos de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación.
- Del Castillo, A. (2017). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016* (Tesis de Pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. Obtenido de Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/203222>
- Del Río, D. (2013). *Diccionario-Glosario de Metodología de la Investigación Social*. Madrid: UNED.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. México: Pearson Educación de México.
- Estrada, P., & Rojas, N. (2016). *Relación de la gestión del capital humano con la retención de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2016* (Tesis inédita de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Obtenido de Alicia: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/125>
- Farfán, R. (2017). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015* (Tesis inédita de pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de Renati: Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/201775>
- Flores, G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016* (Tesis inédita de pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de Renati: Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/202306>
- Flores, M., Velásquez, N., & Gómez, M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. Obtenido de Repositorio Institucional UNAM. <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Frontado, M., & Muñoz, J. (2018). *Motivación y Compromiso Organizacional en una Institución Pública* (Tesis inédita de pregrado), Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Piura. Obtenido de Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/181096>
- Garay, J. (2017). *La percepción de la gestión del talento humano y el nivel de compromiso de los trabajadores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental del Ministerio del Ambiente, San Isidro – 2016* (Tesis Inédita de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de Renati: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/202374>
- Hernández, M. (2013). *Metodología de investigación*. Diferencia entre método, técnica, instrumento y metodología. Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Huárac, Y. (2016). *Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica 2014* (Tesis Inédita de Pregrado), Universidad nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Obtenido de Alicia: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_fb5745dd65e620a7ef2dd5fe39660c8e

- Hurtado, M. (2017). *Bases Conceptuales del Compromiso Organizacional. Una Visión de Implicación, según Meyer y Allen, y su Edición en Dos Empresas de Sector Retail de Piura*. Obtenido de Repositorio Institucional PIRHUA: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1
- Jara, J. (2017). *Gestión del Talento Humano y Calidad del Servicio en la Gerencia de Servicios de la Administración Tributaria de Lima, 2016* (Tesis inédita de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de Renati: Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/202324>
- Jiménez, C. (2016). *Operacionalización de variables*. Obtenido de Google académico: <http://ri.uaemex.mx/oca/bitstream/20.500.11799/31576/1/secme-16514.pdf>
- León, C. (2017). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal de Administración del Minedu 2016* (Tesis inédita de Pregrado), Lima, Perú. Obtenido de Renati: Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/203291>
- López, E. (2018). *Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional de los Empleados Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo* (Tesis inédita de Pregrado). Universidad Nacional del centro del Perú, Huancayo, Perú. Obtenido de Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/189036>.
- Louffat, E. (2018). *Administración del potencial humano*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Majad, M. (2016). Gestión del Talento Humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 148-165.
- Marsollier, R., & Expósito, C. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa Y humanismo*, 29-50. doi:<http://dx.doi.org/10.15581/015.XX.2.29-50>.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Huila: Universidad Sur colombiana.
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017* (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional de Huancayo, Huancayo, Perú. Obtenido de Renati: Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/126674>
- Ortíz, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas* (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle, Lima, Perú. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1473>
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014* (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú. Obtenido de Alicia: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAJ_df52e7832cd603b1efef5187de3c6dee.
- Pardo, C. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *SUMA DE NEGOCIOS*, 39-48, Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>.
- Pérez, O. (2015). *7 tendencias en gestión del talento humano*. Monterrey, México. Obtenido de <http://blog.peoplenext.com.mx/7-nuevas-tendencias-gestion-de-talento-humano>
- PRAXIS Consulting. (2018). Gestión de talento en empresas. *Casos exitosos*, 6-7.
- Quin, Y. (2016). *Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de una Entidad Pública, Nuevo Chimbote* (Tesis de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Obtenido de Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/74367>
- Quispe, C., & Véliz, P. (2018). *Clima y Compromiso Organizacional en las Municipalidades Distritales de la Provincia de Churcampa, Región Huancavelica: Paucarbambilla El Carmen Y Locroja* (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancavelica, Perú. Obtenido de Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/189035>
- Retuerto, A. (2017). *El Compromiso Organizacional y la Calidad de Servicio de los Trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Comas en el año 2016* (Tesis de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de La Referencia: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6927>

- Ríos, M., Téllez, M., & Ferrer, J. (2010). *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rojas, E. (2017). *Gestión Administrativa y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Institución Pública, Lima-2017* (Tesis de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. Obtenido de La Referencia: http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_1dfdcdb3218d7dbf6df01552b956e0b4
- Romero, M (2018). *Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017*, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. Obtenido de Renati: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14391/Romero_FMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santiago, G. (2017). *Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca -Año 2016* (Tesis de Maestría) Universidad De Huánuco, Huánuco, Perú. Obtenido de Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/152504>
- Sifuentes, A. (2016). *Influencia de la Gestión del Talento Humano en la mejora del Clima Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Sánchez Carrión* (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Obtenido de Renati: Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/96930>
- Tejada, C. (2016). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de una Entidad Pública* (Tesis de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Ancash, Perú. Obtenido de Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/74362>
- Vallejos, L. (2016). *La Cultura Organizacional y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar – 2014* (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/95320>
- Vargas, I. (2018). *Recursos humanos Smart*. Global Thinking.
- Zavala, R., & Córdova, L. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista científica de Administración: Valor agregado*. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/842

ANEXOS

ANEXO n° 1: *Operacionalización de la Variable Procesos de la Gestión del Talento Humano*

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Cuestionario	
Procesos de la Gestión del Talento Humano	<p>Conceptual</p> <p>Chiavenato (2009) afirma que: "La Gestión del Talento Humano permite construir y cuidar talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, los cuales son integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar personas; debido a que son el elemento fundamental de su capital intelectual y base de su éxito" (p.9).</p> <p>Operacional</p> <p>Los procesos de la gestión del talento humano que desarrolla la institución serán evaluados por 6 componentes y estos a su vez por indicadores:</p> <p>Integrar personas: reclutamiento y selección.</p> <p>Organizar personas: diseño de puestos y evaluación de desempeño.</p> <p>Recompensar personas: recompensas y remuneraciones, prestación de servicios.</p> <p>Desarrollar personas: formación y desarrollo y programas de capacitación.</p> <p>Retener personas: higiene, seguridad y calidad de vida.</p> <p>Auditar personas: sistemas de información gerencial.</p> <p>Los indicadores serán medidos a través de la escala likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo) y con una puntuación del 1 al 5.</p>	Proceso para Integrar Personas	Nivel de percepción sobre el Reclutamiento de Personal	1,2	El cuestionario, utilizando la escala Likert	1. Considero que la Municipalidad utiliza los medios de comunicación apropiados para alertar sobre una nueva oferta de trabajo	
				Nivel de percepción sobre la Selección de Personal			2. Considero que el personal fue admitido por tener capacidades acordes con el cargo
		Proceso para Organizar Personas	Nivel de percepción sobre el Diseño de Puestos	3,4		3. Considero que las funciones que realizo van acorde con las funciones establecidas en mi puesto de trabajo.	
			Nivel de percepción sobre la Evaluación de Desempeño			4. Considero que mi desempeño es evaluado constantemente y me brindan pautas para mejorar	
		Proceso para Recompensar Personas	Nivel de percepción sobre Recompensas y Remuneraciones	5,6		5. Considero que obtengo un reconocimiento especial cuando hago una mejora en mi trabajo	
			Nivel de percepción sobre la Prestación de Servicios			6. Considero que las prestaciones que me brinda la Municipalidad (asistencia medico hospitalaria, seguro de vida, vales de alimentación, pago por antigüedad en la institución, planes de jubilación, etc.) me permiten satisfacer mis necesidades.	
		Proceso para Desarrollar Personas	Nivel de percepción sobre la Formación y Desarrollo	7,8		7. Considero que la Municipalidad proporciona oportunidades para hacer una línea de carrera.	
			Nivel de percepción sobre los Programas de Capacitación			8. Considero que recibo capacitaciones constantes que me permiten desarrollar mejor mis funciones	
		Proceso para Retener Personas	Nivel de percepción sobre Higiene y Seguridad	9,10		9. Considero que recibo capacitaciones continuas de prevención y medidas de seguridad en salud	
			Nivel de percepción sobre Calidad de Vida			10. Considero que cuento con todos los implementos necesarios y adecuados (EPP, principios ergonómicos) para la realización de mis funciones	
		Proceso para Auditar Personas	Nivel de percepción sobre los Sistemas de Información Gerencial	11,12		11. Considero que la Municipalidad realiza una constante actualización de mis datos	
						12. Considero que la Municipalidad cuenta con herramientas eficientes para realizarnos un seguimiento y monitoreo continuo	

Nota: Información obtenida de Chiavenato (2009)

ANEXO n° 2: Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Cuestionario
Compromiso Organizacional	Representa el grado en el que un colaborador se siente identificado con las metas y valores de la empresa, y desea mantenerse en relación con ella. Este presenta las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso para continuar y compromiso normativo (Robbins y Judge, 2009).	Compromiso Afectivo	Nivel de Deseo de Permanencia	1,2,3, 4,5	El cuestionario utilizando la escala Likert	1. Sería feliz el resto de mi vida laborando en la Municipalidad 2. Realmente siento como si los problemas de la Municipalidad fueran mis propios problemas. 3. Me siento como parte de una familia en la Municipalidad 4. Me siento ligado emocionalmente a la Municipalidad 5. La Municipalidad tiene un gran significado personal para mí
	Operacional El compromiso organizacional que desarrolla la institución serán evaluados por 3 componentes y estos a su vez por indicadores: Compromiso afectivo: deseo de permanencia. Compromiso para continuar: necesidad de permanencia. Compromiso normativo: lealtad a la institución. Los indicadores serán medidos a través de la escala likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo) y con una puntuación del 1 al 5.	Compromiso para Continuar	Nivel de Necesidad de Permanencia	6,7,8,9 10		6. En este momento pertenecer a la Municipalidad es una cuestión de necesidad y deseo. 7. Sería muy difícil tomar la decisión de salir de la Municipalidad 8. Demasiado en mi vida se vería perturbado si dejo la Municipalidad 9. Una de las principales razones por las que sigo en la Municipalidad es que salir requiere de un sacrificio, otro lugar pueda no coincidir con los beneficios globales que tengo aquí. 10. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la Municipalidad
		Compromiso Normativo	Nivel de Lealtad a la Institución	11, 12,13,14, 15		11. Una de las principales razones por las que continué trabajando en la Municipalidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. 12. Aunque tuviese ventajas con ello, creo que es incorrecto dejar ahora la Municipalidad 13. Me sentiría culpable si dejase ahora la Municipalidad considerando todo lo que me ha dado. 14. La Municipalidad merece mi lealtad. 15. Creo que le debo mucho a la Municipalidad.

Nota: Información obtenida de Robbins y Judge (2009)

ANEXO n°3: *Matriz de Consistencia*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA														
Pregunta de Investigación General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable1: Procesos de la Gestión del Talento Humano	Tipo de Investigación														
¿Qué relación existe entre los procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?	Determinar la relación que existe entre los procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Existe relación positiva entre los procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Proceso para Integrar Personas</td> <td>Nivel de percepción sobre el Reclutamiento de Personal</td> </tr> <tr> <td>Proceso para Organizar Personas</td> <td>Nivel de percepción sobre la Selección de Personal Nivel de percepción sobre el Diseño de Puestos</td> </tr> <tr> <td>Proceso para Recompensar Personas</td> <td>Nivel de percepción sobre la Evaluación de Desempeño Nivel de percepción sobre Recompensas y Remuneraciones</td> </tr> <tr> <td>Proceso para Desarrollar Personas</td> <td>Nivel de percepción sobre la Prestación de Servicios Nivel de percepción sobre la Formación y Desarrollo Nivel de percepción sobre los Programas de Capacitación</td> </tr> <tr> <td>Proceso para Retener Personas</td> <td>Nivel de percepción sobre Higiene y Seguridad Nivel de percepción sobre Calidad de Vida</td> </tr> <tr> <td>Proceso para Auditar Personas</td> <td>Nivel de percepción sobre los Sistemas de Información Gerencial</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Proceso para Integrar Personas	Nivel de percepción sobre el Reclutamiento de Personal	Proceso para Organizar Personas	Nivel de percepción sobre la Selección de Personal Nivel de percepción sobre el Diseño de Puestos	Proceso para Recompensar Personas	Nivel de percepción sobre la Evaluación de Desempeño Nivel de percepción sobre Recompensas y Remuneraciones	Proceso para Desarrollar Personas	Nivel de percepción sobre la Prestación de Servicios Nivel de percepción sobre la Formación y Desarrollo Nivel de percepción sobre los Programas de Capacitación	Proceso para Retener Personas	Nivel de percepción sobre Higiene y Seguridad Nivel de percepción sobre Calidad de Vida	Proceso para Auditar Personas	Nivel de percepción sobre los Sistemas de Información Gerencial	Básica Enfoque Cuantitativo Nivel Correlacional Diseño No experimental Corte Transversal Muestra
Dimensiones	Indicadores																	
Proceso para Integrar Personas	Nivel de percepción sobre el Reclutamiento de Personal																	
Proceso para Organizar Personas	Nivel de percepción sobre la Selección de Personal Nivel de percepción sobre el Diseño de Puestos																	
Proceso para Recompensar Personas	Nivel de percepción sobre la Evaluación de Desempeño Nivel de percepción sobre Recompensas y Remuneraciones																	
Proceso para Desarrollar Personas	Nivel de percepción sobre la Prestación de Servicios Nivel de percepción sobre la Formación y Desarrollo Nivel de percepción sobre los Programas de Capacitación																	
Proceso para Retener Personas	Nivel de percepción sobre Higiene y Seguridad Nivel de percepción sobre Calidad de Vida																	
Proceso para Auditar Personas	Nivel de percepción sobre los Sistemas de Información Gerencial																	
Preguntas de Investigación Específicas	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas																
¿Cuál es el nivel de desarrollo de los procesos de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?	Identificar el nivel de desarrollo de los procesos de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Existe un nivel de desarrollo medio de los Procesos de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018																
¿Cuál es el nivel de desarrollo del Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?	Identificar el nivel de desarrollo del Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Existe un nivel de desarrollo medio de Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018																
¿Qué relación existe entre el proceso para Integrar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?	Identificar la relación que existe entre el proceso para Integrar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Existe relación positiva entre el proceso para Integrar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018																
¿Qué relación existe entre el proceso para Organizar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?	Identificar la relación que existe entre el proceso para Organizar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Existe relación positiva entre el proceso para Organizar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018																
¿Qué relación existe entre el proceso para Recompensar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?	Identificar la relación que existe entre el proceso para Recompensar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Existe relación positiva entre el proceso para Recompensar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018																

Nota: Chiavenato (2009)

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el proceso para Desarrollar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?	Identificar la relación que existe entre el proceso para Desarrollar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Existe relación positiva entre el proceso para Desarrollar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Variable2: Compromiso Organizacional		Instrumentos de Recolección de datos
			Dimensiones	Indicadores	
¿Qué relación existe entre el proceso para Retener Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?	Identificar la relación que existe entre el proceso para Retener Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Existe relación positiva entre el proceso para Retener Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Compromiso Afectivo	Nivel de Deseo de Permanencia	
¿Qué relación existe entre el proceso para Auditar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018?	Identificar la relación que existe entre el proceso para Auditar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Existe relación positiva entre el proceso para Auditar Personas y el Compromiso Organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018	Compromiso para Continuar	Nivel de Necesidad de Permanencia	Cuestionario de la variable Compromiso Organizacional
			Compromiso Normativo	Nivel de Lealtad a la Institución	Análisis de datos Software SPSS versión 21

Nota : Robbins y Judge (2009)

ANEXO nº4: *Cuestionario de la Variable Procesos de la Gestión del Talento Humano*

**CUESTIONARIO SOBRE LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS BAÑOS DEL INCA**

Fecha:...../..../...

Área donde labora:

Tiempo de servicio:

Modalidad de contrato:

Edad:

Sexo:

INTRODUCCIÓN: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada frase, en base a su experiencia. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y solo serán empleadas con fines de investigación. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar diversos aspectos relacionados a la Gestión del Talento Humano, desde la perspectiva de los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marque con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa su opinión.
- No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

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

Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Proceso para integrar personas					
1	Considero que la Municipalidad utiliza los medios de comunicación apropiados para alertar sobre una nueva oferta de trabajo				
2	Considero que el personal fue admitido por tener capacidades acordes con el cargo				
Dimensión 2: Proceso para organizar personas					
3	Considero que las funciones que realizo van acorde con las funciones establecidas en mi puesto de trabajo				
4	Considero que mi desempeño es evaluado constantemente y me brindan pautas para mejorar				
Dimensión 3: Proceso para recompensar personas					
5	Considero que obtengo un reconocimiento especial cuando hago una mejora en mi trabajo				
6	Considero que las prestaciones que me brinda la Municipalidad (asistencia medico hospitalaria, seguro de vida, vales de alimentación, pago por antigüedad en la institución, planes de jubilación, etc.) me permiten satisfacer mis necesidades.				
Dimensión 4: Proceso para desarrollar personas					
7	Considero que la Municipalidad proporciona oportunidades para hacer una línea de carrera.				
8	Considero que recibo capacitaciones constantes que me permiten desarrollar mejor mis funciones.				
Dimensión 5: Proceso para retener personas					
9	Considero que recibo capacitaciones continuas de prevención y medidas de seguridad en salud.				
10	Considero que cuento con todos los implementos necesarios y adecuados (EPP, principios ergonómicos) para la realización de mis funciones				
Dimensión 6: Proceso para auditar personas					
11	Considero que la Municipalidad realiza una constante actualización de mis datos.				
12	Considero que la Municipalidad cuenta con herramientas eficientes para realizarnos un seguimiento y monitoreo continuo				

ANEXO n°5: *Cuestionario de la Variable Compromiso Organizacional*

**CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS BAÑOS
DEL INCA**

Fecha:...../...../....

Área donde labora:

Tiempo de servicio:

Modalidad de contrato:

Edad:

Sexo:

INTRODUCCIÓN: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada frase, en base a su experiencia. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y solo serán empleadas con fines de investigación. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar diversos aspectos relacionados al compromiso organizacional que los colaboradores manifiestan hacia la Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marque con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa su opinión.
- No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

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

Pregunta	1	2	3	4	5
Compromiso Afectivo					
1. Sería feliz el resto de mi vida laborando en la Municipalidad					
2. Realmente siento como si los problemas de la Municipalidad fueran mis propios problemas					
3. Me siento como parte de una familia en la Municipalidad					
4. Me siento ligado emocionalmente a la Municipalidad					
5. La Municipalidad tiene un gran significado personal para mí					
Compromiso de Continuidad					
6. En este momento pertenecer a la Municipalidad es una cuestión de necesidad y deseo.					
7. Sería muy difícil tomar la decisión de salir de la Municipalidad.					
8. Demasiado en mi vida se vería perturbado si dejo la Municipalidad.					
9. Una de las principales razones por las que sigo en la Municipalidad es que salir requiere de un sacrificio, otro lugar pueda no coincidir con los beneficios globales que tengo aquí.					
10. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la Municipalidad.					
Compromiso Normativo					
11. Una de las principales razones por las que continué trabajando en la Municipalidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
12. Aunque tuviese ventajas con ello, creo que es incorrecto dejar ahora la Municipalidad					
13. Me sentiría culpable si dejase ahora la Municipalidad considerando todo lo que me ha dado.					
14. La Municipalidad merece mi lealtad.					
15. Creo que le debo mucho a la Municipalidad.					

Gracias por su participación

ANEXO n°6: *Distribución de tablas con respecto a las preguntas pertenecientes a la variable Procesos de la Gestión del Talento Humano*

Tabla 1

Colaboradores encuestados que consideran que los medios de comunicación son apropiados para alertar sobre una nueva oferta de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10	30.3%	30.3%	30.3%
	En desacuerdo	5	15.2%	15.2%	45.5%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3	9.1%	9.1%	54.5%
	De acuerdo	14	42.4%	42.4%	97.0%
	Totalmente de acuerdo	1	3.0%	3.0%	100.0%
Total		33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 42.4% manifiesta estar de acuerdo en que la Municipalidad utiliza los medios de comunicación apropiados para alertar sobre una nueva oferta de trabajo; mientras que el 30.3% considera estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 2

Colaboradores encuestados que consideran que el personal fue admitido por tener capacidades acordes con el cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	7	21.2%	21.2%	21.2%
	En desacuerdo	10	30.3%	30.3%	51.5%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3	9.1%	9.1%	60.6%
	De acuerdo	10	30.3%	30.3%	90.9%
	Totalmente de acuerdo	3	9.15	9.1%	100.0%
	Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 30.3% está de acuerdo en que el personal fue admitido por tener capacidades acordes con el cargo; mientras que el 30.3% está en desacuerdo.

Tabla 3

Colaboradores encuestados que consideran que las funciones que realizan van acorde con las funciones establecidas en su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	15.2%	15.2%	15.2%
	En desacuerdo	2	6.1%	6.1%	21.2%
	De acuerdo	19	57.6%	57.6%	78.8%
	Totalmente de acuerdo	7	21.2%	21.2%	100.0%
	Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 57.6% manifiesta estar de acuerdo en que las funciones que realizan van acorde con las funciones establecidas en su puesto de trabajo; mientras que el 6.1% está en desacuerdo.

Tabla 4

Colaboradores encuestados que consideran que su desempeño es evaluado constantemente y les brindan pautas para mejorar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	6	18.2%	18.2%
	En desacuerdo	10	30.3%	48.5%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	6	18.2%	66.7%
	De acuerdo	8	24.2%	90.9%
	Totalmente de acuerdo	3	9.1%	100.0%
	Total	33	100.0%	100.0%

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 30.3% manifiesta estar en desacuerdo en que su desempeño es evaluado constantemente y les brindan pautas para mejorar; mientras que el 24.2% está de acuerdo.

Tabla 5

Colaboradores encuestados que consideran que obtienen un reconocimiento especial cuando haces una mejora en su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	24.2%	24.2%	24.2%
En desacuerdo	19	57.6%	57.6%	81.8%
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	4	12.1%	12.1%	93.9%
De acuerdo	1	3.0%	3.0%	97.0%
Totalmente de acuerdo	1	3.0%	3.0%	100.0%
Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 57.6% manifiesta que no obtienen un reconocimiento especial cuando hacen una mejora en su trabajo; mientras que el 3% considera que sí lo obtienen.

Tabla 6

Colaboradores encuestados que consideran que las prestaciones que les brinda la Municipalidad les permiten satisfacer sus necesidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	12	36.4%	36.4%	36.4%
En desacuerdo	17	51.5%	51.5%	87.9%
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	2	6.1%	6.1%	93.9%
De acuerdo	1	3.0%	3.0%	97.0%
Totalmente de acuerdo	1	3.0%	3.0%	100.0%
Válidos	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 51.5% considera que las prestaciones que les brinda la Municipalidad no les permiten satisfacer sus necesidades; mientras que el 3% considera que sí.

Tabla 7
Colaboradores encuestados que consideran que la Municipalidad proporciona oportunidades para hacer una línea de carrera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	7	21.25	21.2%	21.2%
	En desacuerdo	17	51.5%	51.5%	72.75
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3	9.1%	9.15	81.85
	De acuerdo	5	15.2%	15.2%	97.0%
	Totalmente de acuerdo	1	3.0%	3.0%	100.0%
	Total	33	100.0%	100.05	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 51.5% considera que la Municipalidad no les proporciona oportunidades para hacer una línea de carrera; mientras que el 15.2% considera que sí.

Tabla 8

Colaboradores encuestados que consideran que reciben capacitaciones constantes que les permiten desarrollar mejor sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Totalmente en desacuerdo	11	33.3%	33.3%	33.3%
	En desacuerdo	10	30.35%	30.3%	63.6%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	4	12.1%	12.1%	75.8%
	De acuerdo	7	21.2%	21.2%	97.0%
	Totalmente de acuerdo	1	3.0%	3.0%	100.0%
Total	33	100.0%	100.05		

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 33.3% considera que no reciben capacitaciones constantes que les permita desarrollar mejor sus funciones; mientras que el 21.2% considera que sí.

Tabla 9

Colaboradores encuestados que consideran que reciben capacitaciones continuas de prevención y medidas de seguridad en salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	9	27.3%	27.3%
	En desacuerdo	15	45.5%	72.7%
	De acuerdo	8	24.2%	97.0%
	Totalmente de acuerdo	1	3.0%	100.0%
	Total	33	100.0%	100.0%

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 45.5% considera que no reciben capacitaciones continuas en prevención y medidas de seguridad en salud; mientras que el 3% considera que si las recibe.

Tabla 10

Colaboradores encuestados que consideran que cuentan con todos los implementos necesarios y adecuados para la realización de sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	8	24.2%	24.2%	24.2%
	En desacuerdo	10	30.3%	30.3%	54.5%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	5	15.2%	15.2%	69.7%
	De acuerdo	9	27.3%	27.3%	97.0%
	Totalmente de acuerdo	1	3.0%	3.0%	100.0%
Total		33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 30.3% considera que no cuentan con todos los implementos necesarios y adecuados para la realización de sus funciones; sin embargo el 27.3% considera que sí.

Tabla 11

Colaboradores encuestados que consideran que la Municipalidad realiza una constante actualización de sus datos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	12.1%	12.1%	12.1%
	En desacuerdo	12	36.4%	36.4%	48.5%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	1	3.0%	3.0%	51.5%
	De acuerdo	15	45.5%	45.5%	97.0%
	Totalmente de acuerdo	1	3.0%	3.0%	100.0%
Total		33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 45.5% considera que la Municipalidad realiza una constante actualización de sus datos; mientras que el 36.4% considera que no.

Tabla 12

Colaboradores encuestados que consideran que la Municipalidad cuenta con herramientas eficientes para realizarles un seguimiento y monitoreo continuo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	27.3%	27.3%	27.3%
En desacuerdo	11	33.3%	33.3%	60.6%
Válidos Ni acuerdo, ni en desacuerdo	7	21.2%	21.2%	81.8%
De acuerdo	6	18.2%	18.2%	100.0%
Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 33.3% considera que la Municipalidad no cuenta con herramientas suficientes para realizarles un seguimiento y monitoreo continuo; mientras que el 18.2% considera que sí.

ANEXO n°7: *Distribución de tablas con respecto a las preguntas pertenecientes a la variable Compromiso Organizacional*

Tabla 13

Colaboradores encuestados que consideran que serían felices el resto de su vida laborando en la Municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	15.2%	15.2%	15.2%
	En desacuerdo	7	21.2%	21.2%	36.4%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	6	18.2%	18.2%	54.5%
	De acuerdo	12	36.4%	36.4%	90.9%
	Totalmente de acuerdo	3	9.1%	9.1%	100.0%
Total		33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 36.4% manifiestan que serían felices el resto de su vida laborando en la Municipalidad; mientras que el 21.2% considera que no serían felices.

Tabla 14

Colaboradores encuestados que realmente sienten como si los problemas de la Municipalidad fueran sus propios problemas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	6.1%	6.1%	6.1%
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	7	21.2%	21.2%	27.3%
Válidos De acuerdo	20	60.65%	60.6%	87.9%
Totalmente de acuerdo	4	12.1%	12.1%	100.0%
Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 60.65% manifiestan que realmente sienten como si los problemas de la Municipalidad fueran sus propios problemas; mientras que el 6.1% no se sienten identificados con los problemas de la municipalidad.

Tabla 15

Colaboradores encuestados que consideran que se sienten como parte de una familia en la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6.1%	6.1%	6.1%
En desacuerdo	2	6.1%	6.1%	12.1%
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	2	6.1%	6.1%	18.2%
Válidos				
De acuerdo	23	69.7%	69.7%	87.9%
Totalmente de acuerdo	4	12.1%	12.1%	100.0%
Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 69.7% manifiestan que se sienten como parte de una familia en la Municipalidad; mientras que el 6.1% está totalmente en desacuerdo con ello.

Tabla 16

Colaboradores encuestados que consideran que se sienten ligados emocionalmente a la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	9.1%	9.1%	9.1%
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	5	15.2%	15.2%	24.2%
Válidos De acuerdo	20	60.6%	60.6%	84.8%
Totalmente de acuerdo	5	15.2%	15.2%	100.0%
Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 60.6% manifiestan que se sienten ligados emocionalmente a la Municipalidad; mientras que el 9.1% considera no tener lazos emocionales con la misma.

Tabla 17

Colaboradores encuestados que consideran que la Municipalidad tiene un gran significado personal para ellos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.1%	6.1%	6.1%
	En desacuerdo	1	3.0%	3.0%	9.1%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3	9.1%	9.1%	18.2%
	De acuerdo	20	60.6%	60.6%	78.8%
	Totalmente de acuerdo	7	21.2%	21.2%	100.0%
	Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 60.6% manifiestan que la Municipalidad tiene un gran significado personal para ellos; mientras que el 6.1% está totalmente en desacuerdo con ello.

Tabla 18

Colaboradores encuestados que consideran que en este momento pertenecer a la Municipalidad es una cuestión de necesidad y deseo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.1%	6.1%	6.1%
	En desacuerdo	5	15.2%	15.2%	21.2%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	8	24.2%	24.2%	45.5%
	De acuerdo	15	45.5%	45.5%	90.9%
	Totalmente de acuerdo	3	9.1%	9.1%	100.0%
	Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 45.5% consideran que en este momento pertenecer a la Municipalidad es una cuestión de necesidad y deseo; mientras que el 15.2% está totalmente en desacuerdo con ello.

Tabla 19

Colaboradores encuestados que consideran que sería muy difícil tomar la decisión de salir de la Municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	9.1%	9.1%	9.1%
	En desacuerdo	8	24.2%	24.2%	33.3%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	6	18.2%	18.2%	51.5%
	De acuerdo	10	30.3%	30.3%	81.8%
	Totalmente de acuerdo	6	18.2%	18.2%	100.0%
	Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 30.3% consideran que les sería muy difícil tomar la decisión de salir de la Municipalidad; mientras que el 24.2% manifiestan que no sería difícil tomar esta decisión.

Tabla 20

Colaboradores encuestados que consideran que demasiado en su vida se vería perturbado si dejan la Municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	12.1%	12.1%	12.1%
	En desacuerdo	12	36.4%	36.4%	48.5%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	7	21.2%	21.2%	69.7%
	De acuerdo	8	24.2%	24.2%	93.9%
	Totalmente de acuerdo	2	6.1%	6.1%	100.0%
Total		33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 36.4% consideran que su vida no se vería perturbada si dejarán la Municipalidad; mientras que el 24.2% manifiestan que sí.

Tabla 21

Colaboradores encuestados que consideran que una de las principales razones por las que siguen en la Municipalidad es que salir requiere de un sacrificio, otro lugar pueda no coincidir con los beneficios globales que tienen allí.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	12.1%	12.1%	12.1%
En desacuerdo	3	9.1%	9.1%	21.2%
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	10	30.3%	30.3%	51.5%
De acuerdo	15	45.5%	45.5%	97.05
Totalmente de acuerdo	1	3.0%	3.0%	100.0%
Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 45.5% consideran que una de las principales razones por las que siguen en la Municipalidad es que salir requiere de un sacrificio, otro lugar pueda no coincidir con los beneficios globales que tienen allí; mientras que el 12.1% manifiestan estar totalmente en desacuerdo con ello.

Tabla 22

Colaboradores encuestados que consideran tener muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para pensar la posibilidad de dejar la Municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	3.05%	3.0%	3.0%
	En desacuerdo	14	42.4%	42.4%	45.5%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3	9.1%	9.15	54.5%
	De acuerdo	10	30.3%	30.3%	84.8%
	Totalmente de acuerdo	5	15.2%	15.2%	100.0%
	Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 42.4% consideran que tienen varias opciones de conseguir otro trabajo igual, como para pensar la posibilidad de dejar la Municipalidad; mientras que el 30.3% manifiestan que tienen muy pocas opciones.

Tabla 23

Colaboradores encuestados que consideran que una de las principales razones por las que continúan trabajando en la Municipalidad es porque sienten la obligación moral de permanecer en ella.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	3.0%	3.0%	3.0%
	En desacuerdo	10	30.3%	30.3%	33.3%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	6	18.2%	18.2%	51.5%
	De acuerdo	12	36.4%	36.4%	87.9%
	Totalmente de acuerdo	4	12.1%	12.1%	100.0%
Total		33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 36.4% consideran que una de las principales razones por las que continúan trabajando en la Municipalidad es porque sienten la obligación moral de permanecer en ella; mientras que el 30.3% manifiestan que no siente esa obligación moral.

Tabla 24

Colaboradores encuestados que consideran que aunque tuviesen ventajas con ello, creen que es incorrecto dejar ahora la Municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	15.2%	15.2%	15.2%
	En desacuerdo	5	15.2%	15.2%	30.3%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	6	18.2%	18.25	48.5%
	De acuerdo	16	48.5%	48.5%	97.0%
	Totalmente de acuerdo	1	3.0%	3.05	100.0%
Total		33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 48.5% consideran que es incorrecto dejar ahora la Municipalidad; mientras que el 15.2% manifiestan estar totalmente en desacuerdo con ello.

Tabla 25

Colaboradores encuestados que consideran que se sentirían culpables si dejaran ahora la Municipalidad considerando todo lo que les ha dado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.1%	6.1%	6.1%
	En desacuerdo	9	27.3%	27.3%	33.3%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	4	12.1%	12.1%	45.5%
	De acuerdo	15	45.5%	45.5%	90.9%
	Totalmente de acuerdo	3	9.1%	9.1%	100.0%
	Total	33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 45.5% consideran que se sentirían culpables si dejaran ahora la Municipalidad considerando todo lo que les ha dado; mientras que el 27.3% no se sentirían culpables.

Tabla 26

Colaboradores encuestados que consideran que la Municipalidad merece su lealtad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	3.0%	3.0%	3.0%
	En desacuerdo	3	9.1%	9.1%	12.15
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	4	12.1%	12.1%	24.2%
	De acuerdo	19	57.6%	57.6%	81.8%
	Totalmente de acuerdo	6	18.2%	18.2%	100.0%
Total		33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 57.6% consideran que la Municipalidad merece toda su lealtad; mientras que el 9.1% manifiestan estar en desacuerdo con ello.

Tabla 27

Colaboradores encuestados que consideran que le deben mucho a la Municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.1%	6.1%	6.1%
	En desacuerdo	4	12.1%	12.1%	18.2%
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	4	12.1%	12.1%	30.3%
	De acuerdo	16	48.5%	48.5%	78.8%
	Totalmente de acuerdo	7	21.2%	21.2%	100.0%
Total		33	100.0%	100.0%	

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

Del 100% de encuestados, el 48.5% consideran que le deben mucho a la Municipalidad; mientras que el 12.1% manifiestan estar en desacuerdo con ello.

ANEXO n°8: *Validación de Instrumentos*

**UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE**

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: *ISAÍAS MONTUFGRO CABRERA*

1.2. Especialidad: *ADMINISTRADOR*

1.3. Cargo actual: *Docente*

1.4. Grado académico: *DOCTOR*

1.5. Institución: *U.P.N.*

1.6. Tipo de instrumento: *CUESTIONARIO*

1.7. Lugar y fecha: *CAJAMARCA, 15 DE OCTUBRE 2019*

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total						

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{80}{100} = 80\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

.....
Firma y sello del Experto


**UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE**

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Liliana Carrillo Coequis
 1.2. Especialidad: Trabajo Social
 1.3. Cargo actual: DTG
 1.4. Grado académico: Maestría en Ciencias
 1.5. Institución: UPN
 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionarios
 1.7. Lugar y fecha: 09/11/01/2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total		X				

Coefficiente de valoración porcentual: c = 90%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....



 Firma y sello del Experto

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Cristhian Paul Espinoza O. L.
 1.2. Especialidad: Psicología
 1.3. Cargo actual: Docente / Sub Gerente
 1.4. Grado académico: Magister
 1.5. Institución: UTAP
 1.6. Tipo de instrumento: Core Humanos
 1.7. Lugar y fecha:

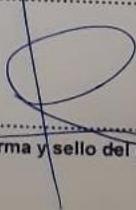
II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento	x					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
Total		50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{50}{100}$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



Firma y sello del Experto

ANEXO n°09: Base de Datos de Los Procesos de la Gestión del Talento Humano

N°	Procesos de la Gestión del Talento Humano												TOTAL P.GESTIÓN TALENTO HUMANO	Nivel
	Integrar Personas		Organizar Personas		Recompensar personas		Desarrollar personas		Retener personas		Auditar personas			
	Reclutamiento	Selección	Diseño de Puestos	Evaluación de Desempeño	Recompensas y Remuneraciones	Prestación de Servicios	Formación y desarrollo	Capacitación	Higiene y seguridad	Calidad de vida	Sistemas de Información Gerencial			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		
1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	17	b
2	4	4	5	4	2	2	2	4	4	4	2	2	39	m
3	5	5	4	5	2	1	2	4	4	4	4	4	44	m
4	2	2	4	2	2	1	1	1	1	2	2	3	23	b
5	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	17	b
6	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	16	b
7	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	23	b
8	1	2	4	4	2	2	2	1	1	1	4	2	26	b
9	4	3	5	4	2	1	3	2	2	3	4	4	37	m
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	14	b
11	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	31	m
12	1	4	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	24	b
13	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	32	m
14	1	4	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	22	b
15	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	19	b
16	4	2	4	1	1	2	2	2	2	4	4	3	31	m
17	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	35	m
18	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	30	m
19	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	31	m
20	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	37	m
21	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	4	2	37	m
22	4	1	5	2	5	4	2	1	2	1	2	2	31	m
23	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	1	30	m
24	2	1	5	3	1	1	1	3	1	1	1	1	21	b
25	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	29	m
26	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	52	a
27	2	2	4	2	2	1	2	2	2	4	2	1	26	b
28	2	4	5	4	3	2	4	4	4	4	2	3	41	m
29	4	3	4	3	2	2	2	2	4	2	4	2	34	m
30	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	2	4	39	m
31	3	2	4	3	2	2	2	1	2	3	2	2	28	b
32	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	50	a
33	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	4	2	37	m

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca

ANEXO n°10: Base de Datos del Compromiso Organizacional

Compromiso Organizacional															Total Compromiso Organizacional	Nivel
Compromiso Afectivo					Compromiso para continuar					Compromiso Normativo						
Deseo de Permanencia					Necesidad de permanencia					Lealtad a la institución						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15		
1	3	1	1	1	5	5	4	3	5	5	1	5	5	5	50	m
5	5	5	5	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	58	a
4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	4	4	5	4	56	a
3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	49	m
4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	65	a
1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	45	m
3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	48	m
4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	46	m
5	4	4	4	4	2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	60	a
3	5	5	5	5	3	3	2	1	2	4	4	5	3	4	54	m
2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	38	m
1	4	2	1	4	5	1	1	5	2	2	2	2	2	2	36	m
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	48	m
2	4	1	3	2	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	54	m
2	4	4	5	5	4	1	1	4	5	4	4	4	5	5	57	a
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	a
4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	5	52	m
4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	1	4	4	4	53	m
4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	61	a
1	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	1	2	2	37	m
1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	2	46	m
4	2	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	46	m
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	66	a
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	50	m
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58	a
4	3	4	3	3	4	4	2	3	5	2	3	3	4	4	51	m
2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	45	m
2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	44	m
2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	39	m
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	54	m
3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	54	m
4	5	4	4	5	2	2	2	4	2	2	4	4	4	5	53	m
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	44	m

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca