



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PACCHA, PROVINCIA YAULI, JUNÍN-2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

PRESENTADO POR

Bach. INGARUCA ROQUE, ANA CELESTINA
<https://orcid.org/0000-0002-3841-7253>

ASESOR

Dr. GUTIERREZ MERCADO, JOE OLGIER
<https://orcid.org/0000-0003-4811-7585>

**LIMA – PERÚ
2022**

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico con mucho cariño a mi madre, por ser una mujer muy maravillosa y la fuente de mi motivación.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios, por permitirme alcanzar mis sueños. Asimismo, agradezco a las personas quienes me brindaron su apoyo y soporte para la realización de la presente tesis.

Reconocimiento

Un especial reconocimiento a todos los profesionales que me asesoraron y cooperaron en la realización y desarrollo de esta investigación de tesis.

Índice general

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Reconocimiento.....	iv
Índice general	v
Resumen.....	xviii
Abstract.....	xix
Introducción	20
Capítulo I: Planteamiento del problema.....	222
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	
222	
1.2 Delimitación de la investigación.....	
255	
1.2.1 Delimitación espacial:	255
1.2.2 Delimitación social:	255
1.2.3 Delimitación temporal:	255
1.2.4 Delimitación conceptual:	255
1.3 Problema de investigación.....	
266	
1.3.1 Problema principal	266
1.3.2 Problemas secundarios	266

1.4	Objetivos de la investigación	266
1.4.1	Objetivo general	266
1.4.2	Objetivos específicos.....	266
1.5	Hipótesis y variables de la investigación.....	277
1.5.1	Hipótesis general.....	277
1.5.2	Hipótesis secundarias	277
1.5.3	Variables.....	277
1.6	Metodología de la investigación.....	30
1.6.1	Tipo y nivel de la Investigación	30
1.6.2	Método y diseño de la investigación	30
1.6.3	Población y muestra de la investigación	31
1.6.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
1.6.5	Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	322
Capítulo II: Marco teórico	344
2.1	Antecedentes de la investigación.....	34
2.2	Bases teóricas.....	388
2.3	Definición de términos básicos.....	50
2.4	Bases históricas.....	52

2.5	Base legal.....	
	544	
Capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados		555
3.1	Análisis de tablas y gráficos.....	
	555	
3.2	Discusión de Resultados.....	
	599	
Conclusiones.....		65
Recomendaciones		666
Fuentes de información.....		677
Anexos.....		788
Anexo 1: Matriz de consistencia		788
Anexo 2: Instrumentos de recolección de información.....		799
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos		844
Anexo 4: Base de recolección de datos.....		877
Anexo 5: Tablas y gráficos del cuestionario		888

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización	28
Tabla 2: Correlación entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional.....	55
Tabla 3: Correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo	56
Tabla 4: Correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad	57
Tabla 5: Correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo	58
Tabla 6: La Municipalidad del distrito de Paccha selecciona de forma rigurosa, a los nuevos empleados, para los puestos vacantes que se necesita.....	88
Tabla 7: La Municipalidad el distrito de Paccha se ofrecen abiertamente, las oportunidades de empleo y los aspirantes pueden disputarlas en igualdad de condiciones.....	89
Tabla 8: La Municipalidad del distrito de Paccha cuenta con un órgano de recursos humanos preparado para seleccionar trabajadores de un alto nivel profesional	90
Tabla 9: La Municipalidad del distrito de Paccha se preocupa en seleccionar de forma acertada y de acuerdo al orden de mérito, a las personas que satisfacen mejor, los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible.	91
Tabla 10: La Municipalidad del distrito de Paccha exige que los aspirantes demuestren capacidad en sus tareas e interdependencia con otras tareas y con otras personas de su entorno laboral.	92
Tabla 11: La Municipalidad del distrito de Paccha toma en cuenta la experiencia y capacitación para calificar en el puesto que solicita.....	93

Tabla 12: Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son generalmente accesibles con los trabajadores de la municipalidad.	94
Tabla 13: Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son líderes con capacidad y voluntad de realizar bien las funciones de su competencia.	95
Tabla 14: Existe en la Municipalidad del distrito de Paccha una planeación estratégica que es compartida con los trabajadores.	96
Tabla 15: La Municipalidad del distrito de Paccha cuenta con normas que han sido consensuadas pertinentes para ayudar en el buen funcionamiento de esta.....	97
Tabla 16: En términos generales, el control administrativo favorece el buen funcionamiento de la Municipalidad del distrito de Paccha como también el bienestar de todos los trabajadores...98	98
Tabla 17: Las órdenes e información recibidas por los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Paccha son congruentes y no contradictorias.	99
Tabla 18: La Municipalidad del distrito de Paccha dedica suficientes recursos para capacitación y actualización del personal.	100
Tabla 19: La capacitación que la Municipalidad del distrito de Paccha brinda a sus trabajadores, es coherente con la misión y los objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada empleado.	101
Tabla 20: La Municipalidad del distrito de Paccha enfatiza cursos de adiestramiento como también orientados al desarrollo integral de los empleados.	102
Tabla 21: La Municipalidad del distrito de Paccha capacita al personal en el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas para el cargo que ejercen.....	103
Tabla 22: La Municipalidad del distrito de Paccha capacita en la formación de habilidades para el trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.....	104
Tabla 23: La Municipalidad del distrito de Paccha apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores y les brinda facilidades de estudio de acuerdo con sus requerimientos....	105

Tabla 24: La Municipalidad del distrito de Paccha comunica a los empleados su filosofía y solicita sugerencias y opiniones, compartiendo con ellos la toma de decisiones y el control de las actividades para el trabajo en equipo.....	106
Tabla 25: La Municipalidad del distrito de Paccha considera que el bienestar del personal es un factor con mucho peso en las decisiones de las comisiones, horarios, cargos y responsabilidades de trabajo.....	106
Tabla 26: La Municipalidad del distrito de Paccha asegura que todos Los trabajadores cuenten con las protecciones necesarias para su trabajo en forma segura y saludable; así como los materiales, recursos y ambientes confortables.....	107
Tabla 27: En la Municipalidad del distrito de Paccha se brinda un incentivo compensatorio en forma individual y colectiva por el desempeño profesional en el trabajo que demuestran los empleados.	109
Tabla 28: La Municipalidad del distrito de Paccha procura brindar reconocimiento al trabajo profesional como elemento imprescindible para el aumento de la productividad.....	110
Tabla 29: La Municipalidad del distrito de Paccha reconoce la capacidad del trabajador, asignándoles funciones donde se desenvuelven mejor.....	111
Tabla 30: Siento confianza plena en los valores que se practica en esta Municipalidad del distrito de Paccha pues están de acuerdo con la moral y las buenas prácticas que realizo.....	112
Tabla 31: Siento apego emocional por la Municipalidad del distrito de Paccha, porque sus necesidades y problemas los siento como los míos.....	113
Tabla 32: Me integro plenamente con la Municipalidad del distrito de Paccha ya que me motiva e inspira en mi buen desempeño	114
Tabla 33: Estoy seguro que la Municipalidad del distrito de Paccha satisface no solo mis necesidades profesionales sino también personales	115
Tabla 34: Tengo el deseo de esforzarme más de lo normal para el triunfo y éxito de la Municipalidad del distrito de Paccha	116

Tabla 35: Tengo la seguridad que la Municipalidad del distrito de Paccha satisface absolutamente mis necesidades como profesional	117
Tabla 36: Estoy convencido que tome una decisión acertada de trabajar en esta Municipalidad del distrito de Paccha pues cubre mis demandas laborales como mis necesidades.	118
Tabla 37: Siento que es un privilegio pertenecer a esta municipalidad del distrito de Paccha pues lo considero como mi segundo hogar.....	119
Tabla 38: Esta Municipalidad del distrito de Paccha es muy significativa para mí, y me siento ligado emocionalmente a ella.....	120
Tabla 39: Siento un compromiso y deuda con la Municipalidad del distrito de Paccha pues me ayuda a superarme como profesional.	121
Tabla 40: Estaría dispuesto a aceptar nuevas asignaciones laborales para continuar trabajando en esta ilustre Municipalidad del distrito de Paccha.	122
Tabla 41: Sería duro abandonar esta Municipalidad del distrito de Paccha, aun si lo quisiera.	123
Tabla 42: Cuento con varias opciones de trabajo tanto dentro como fuera de la Municipalidad.	124
Tabla 43: Tengo aptitudes para alcanzar otro empleo; pero no lo hago porque es mi deseo dar más por esta Municipalidad del distrito de Paccha.....	125
Tabla 44: Si no hubiese entregado tanto de mí mismo en la Municipalidad del distrito de Paccha podría considerar otras opciones para trabajar.	126
Tabla 45: Hoy en día, el hecho de permanecer en esta Municipalidad del distrito de Paccha es tanto necesidad como deseo.	127
Tabla 46: Si decido renunciar a trabajar en esta Municipalidad del distrito de Paccha muchos planes de mi vida podrían interrumpirse.....	128
Tabla 47: En la Municipalidad del distrito de Paccha cuento con un gran apoyo para hacer bien mi trabajo, por lo que quiero quedarme aquí mucho tiempo más.	129

Tabla 48: Existen situaciones muy fuertes que abrazan mi vínculo laboral con la Municipalidad del distrito de Paccha.....	130
Tabla 49: Los empleados son leales porque la Municipalidad del distrito de Paccha les brinda un adecuado servicio edil.....	131
Tabla 50: Aun cuando es ventajoso para mi persona no siento que es correcto renunciar ahora a la Municipalidad del distrito de Paccha.....	132
Tabla 51: La Municipalidad del distrito de Paccha es merecedora de mi lealtad por haberme acogido profesionalmente.	133
Tabla 52: Tendría sentimiento de culpa si en estos momentos abandonaría la Municipalidad del distrito de Paccha	134
Tabla 53: Si la situación lo requiere los trabajadores reciben algún apoyo especial de parte de Municipalidad.....	135

Índice de figuras

Figura 1: Los desafíos de la administración de gestión del talento humano	42
Figura 2: La Municipalidad del distrito de Paccha selecciona de forma rigurosa, a los nuevos empleados, para los puestos vacantes que se necesita.....	88
Figura 3: La Municipalidad el distrito de Paccha se ofrecen abiertamente, las oportunidades de empleo y los aspirantes pueden disputarlas en igualdad de condiciones.....	89
Figura 4: La Municipalidad del distrito de Paccha cuenta con un órgano de recursos humanos preparado para seleccionar trabajadores de un alto nivel profesional	90
Figura 5: La Municipalidad del distrito de Paccha se preocupa en seleccionar de forma acertada y de acuerdo al orden de mérito, a las personas que satisfacen mejor, los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible.	91
Figura 6: La Municipalidad del distrito de Paccha exige que los aspirantes demuestren capacidad en sus tareas e interdependencia con otras tareas y con otras personas de su entorno laboral.	92
Figura 7: La Municipalidad del distrito de Paccha toma en cuenta la experiencia y capacitación para calificar en el puesto que solicita.....	93
Figura 8: Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son generalmente accesibles con los trabajadores de la municipalidad.	94
Figura 9: Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son líderes con capacidad y voluntad de realizar bien las funciones de su competencia.	95
Figura 10: Existe en la Municipalidad del distrito de Paccha una planeación estratégica que es compartida con los trabajadores.	96
Figura 11: La Municipalidad del distrito de Paccha cuenta con normas que han sido consensuadas pertinentes para ayudar en el buen funcionamiento de esta.....	97

Figura 12: En términos generales, el control administrativo favorece el buen funcionamiento de la Municipalidad del distrito de Paccha como también el bienestar de todos los trabajadores...	98
Figura 13: Las órdenes e información recibidas por los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Paccha son congruentes y no contradictorias.....	99
Figura 14: La Municipalidad del distrito de Paccha dedica suficientes recursos para capacitación y actualización del personal.	100
Figura 15: La capacitación que la Municipalidad del distrito de Paccha brinda a sus trabajadores, es coherente con la misión y los objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada empleado.....	101
Figura 16: La Municipalidad del distrito de Paccha enfatiza cursos de adiestramiento como también orientados al desarrollo integral de los empleados.	102
Figura 17: La Municipalidad del distrito de Paccha capacita al personal en el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas para el cargo que ejercen.....	103
Figura 18: La Municipalidad del distrito de Paccha capacita en la formación de habilidades para el trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.....	104
Figura 19: La Municipalidad del distrito de Paccha apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores y les brinda facilidades de estudio de acuerdo con sus requerimientos....	105
Figura 20: La Municipalidad del distrito de Paccha comunica a los empleados su filosofía y solicita sugerencias y opiniones, compartiendo con ellos la toma de decisiones y el control de las actividades para el trabajo en equipo.....	106
Figura 21: La Municipalidad del distrito de Paccha considera que el bienestar del personal es un factor con mucho peso en las decisiones de las comisiones, horarios, cargos y responsabilidades de trabajo.....	107
Figura 22: La Municipalidad del distrito de Paccha asegura que todos Los trabajadores cuenten con las protecciones necesarias para su trabajo en forma segura y saludable; así como los materiales, recursos y ambientes confortables.....	108

Figura 23: En la Municipalidad del distrito de Paccha se brinda un incentivo compensatorio en forma individual y colectiva por el desempeño profesional en el trabajo que demuestran los empleados.	109
Figura 24: La Municipalidad del distrito de Paccha procura brindar reconocimiento al trabajo profesional como elemento imprescindible para el aumento de la productividad.....	110
Figura 25: La Municipalidad del distrito de Paccha reconoce la capacidad del trabajador, asignándoles funciones donde se desenvuelven mejor.....	111
Figura 26: Siento confianza plena en los valores que se practica en esta Municipalidad del distrito de Paccha pues están de acuerdo con la moral y las buenas prácticas que realizo. ...	112
Figura 27: Siento apego emocional por la Municipalidad del distrito de Paccha, porque sus necesidades y problemas los siento como los míos.....	113
Figura 28: Me integro plenamente con la Municipalidad del distrito de Paccha ya que me motiva e inspira en mi buen desempeño	114
Figura 29: Estoy seguro que la Municipalidad del distrito de Paccha satisface no solo mis necesidades profesionales sino también personales	115
Figura 30: Tengo el deseo de esforzarme más de lo normal para el triunfo y éxito de la Municipalidad del distrito de Paccha	116
Figura 31: Tengo la seguridad que la Municipalidad del distrito de Paccha satisface absolutamente mis necesidades como profesional	117
Figura 32: Estoy convencido que tome una decisión acertada de trabajar en esta Municipalidad del distrito de Paccha pues cubre mis demandas laborales como mis necesidades.	118
Figura 33: Siento que es un privilegio pertenecer a esta municipalidad del distrito de Paccha pues lo considero como mi segundo hogar.	119
Figura 34: Esta Municipalidad del distrito de Paccha es muy significativa para mí, y me siento ligado emocionalmente a ella.....	120

Figura 35: Siento un compromiso y deuda con la Municipalidad del distrito de Paccha pues me ayuda a superarme como profesional.	121
Figura 36: Estaría dispuesto a aceptar nuevas asignaciones laborales para continuar trabajando en esta ilustre Municipalidad del distrito de Paccha.	122
Figura 37: Sería duro abandonar esta Municipalidad del distrito de Paccha, aun si lo quisiera.	123
Figura 38: Cuento con varias opciones de trabajo tanto dentro como fuera de la Municipalidad.	124
Figura 39: Tengo aptitudes para alcanzar otro empleo; pero no lo hago porque es mi deseo dar más por esta Municipalidad del distrito de Paccha.....	125
Figura 40: Si no hubiese entregado tanto de mí mismo en la Municipalidad del distrito de Paccha podría considerar otras opciones para trabajar.	126
Figura 41: Hoy en día, el hecho de permanecer en esta Municipalidad del distrito de Paccha es tanto necesidad como deseo	127
Figura 42: Si decido renunciar a trabajar en esta Municipalidad del distrito de Paccha muchos planes de mi vida podrían interrumpirse.....	128
Figura 43: En la Municipalidad del distrito de Paccha cuento con un gran apoyo para hacer bien mi trabajo, por lo que quiero quedarme aquí mucho tiempo más	129
Figura 44: Existen situaciones muy fuertes que abrazan mi vínculo laboral con la Municipalidad del distrito de Paccha.....	130
Figura 45: Los empleados son leales porque la Municipalidad del distrito de Paccha les brinda un adecuado servicio edil.....	131
Figura 46: Aun cuando es ventajoso para mi persona no siento que es correcto renunciar ahora a la Municipalidad del distrito de Paccha.....	132
Figura 47: La Municipalidad del distrito de Paccha es merecedora de mi lealtad por haberme acogido profesionalmente.	133

Figura 48: Tendría sentimiento de culpa si en estos momentos abandonaría la Municipalidad del distrito de Paccha	134
Figura 49: Si la situación lo requiere los trabajadores reciben algún apoyo especial de parte de Municipalidad	135

Resumen

La investigación buscó reconocer la analogía existente en la gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín-2022. Se aplicó una metodología de tipo básico, nivel correlacional de diseño no experimental, método descriptivo - cuantitativo; se empleó como instrumento un cuestionario aplicado a 17 empleados que trabajan en la municipalidad. Las derivaciones evidenciaron la existencia de una relación positiva moderada en la gestión de talento humano y compromiso afectivo con un valor de 69.9%; además, una relación positiva moderada entre la gestión de talento humano y el compromiso de continuidad con un valor de 47.7%; por último, una relación positiva moderada en la gestión de talento humano y compromiso normativo con un valor de 52.1%. Concluyendo que concurre una correlación entre la variable gestión de talento humano y la variable de compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha representado por un valor de 78.6% indicando una correlación positiva alta.

Palabras claves: Gestión de talento humano, compromiso organizacional, municipalidad, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

Abstract

The research sought to recognize the existing analogy in the management of human talent and organizational commitment in the staff of the District Municipality of Paccha, Yauli Province, Junín-2022. A basic type of methodology was applied, correlational level of non-experimental design, descriptive - quantitative method; a questionnaire applied to 17 employees who work in the municipality was used as an instrument. The referrals showed the existence of a moderate positive relationship in the management of human talent and affective commitment with a value of 69.9%; In addition, a moderate positive relationship between the management of human talent and the commitment to continuity with a value of 47.7%; finally, a moderate positive relationship in the management of human talent and regulatory commitment with a value of 52.1%. Concluding that there is a correlation between the human talent management variable and the organizational commitment variable in the personnel of the District Municipality of Paccha represented by a value of 78.6%, indicating a high positive correlation.

Keywords: Human talent management, organizational commitment, municipality, affective commitment, continuity commitment, normative commitment.

Introducción

La presente investigación titulada “Gestión del talento humano y Compromiso organizacional en el personal de la municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022”, resalta su importancia debido a que abordó una problemática intentando brindar soluciones a la Municipalidad para que tanto la institución como los usuarios no sigan viéndose afectados. Para ello, presentó como objetivo principal identificar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha.

Las organizaciones actualmente muestran esfuerzos por mantenerse y obtener ganancias en el mercado internacional, debido a los desafíos como la globalización, la fuerte competencia y las mejoras tecnológicas. Las empresas han cambiado su enfoque, puesto que han decidido centrarse en elevar la productividad y distinguir sus productos y servicios de la competencia, dejando de lado su capital humano, pues se sabe que este es un recurso necesario para toda entidad.

De ese modo, en el Capítulo I, se tiene la formulación del problema, es decir se explica la realidad problemática tanto a nivel mundial como nacional y local, se delimita la investigación tanto social, conceptual, espacial y temporal, hasta llegar al problema de investigación, luego se definen los objetivos y las hipótesis; por último, se encuentra la metodología (tipo, método, población y muestra, técnicas e instrumentos, justificación, importancia y limitaciones).

Asimismo, el Capítulo II, se tiene al marco conceptual, en el que se tiene a los antecedentes internacionales como nacionales, además de las bases teóricas, partiendo de las teorías de la gestión de talento (teoría de refuerzo, la teoría del aprendizaje social y la teoría del capital humano) señaladas por Ejobwokeoghene et al. (2018); en cuanto al compromiso

organizacional, se emplearon los conceptos de Kernes, et al. (2019), Eliyana y Muzakki (2019) y Machado, et al.(2018) y para finalizar el capítulo, se definieron los términos elementales.

En el Capítulo III, se presentó el análisis e interpretación de los datos, junto con la discusión; luego a través de ello, se pudo dar como conclusión la existencia de una correlación en la gestión de talento humano y el compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha con un valor de 78.6% indicando una correlación positiva alta.

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, las organizaciones se esfuerzan por mantener su presencia en el mercado global, debido a desafíos como la globalización, la fuerte competencia y las mejoras tecnológicas. Las empresas han cambiado su enfoque, puesto que han decidido centrarse en elevar la productividad y distinguir sus productos y servicios de la competencia, dejando de lado su capital humano, puesto que son un recurso necesario para toda organización (Choudhury y Pattanayak, 2020). Las organizaciones que emplean de forma eficiente sus recursos humanos tienen mayores posibilidades de conseguir los objetivos esperados para la empresa, tomando en cuenta la rentabilidad de la misma (Aina y Atan, 2020).

El talento humano y su forma de gestión, se ha transformado en un ancla para unir las perspectivas y prácticas de diferentes campos, como la administración del recurso humano y la conjetura de la capacidad basada en los recursos. Según el período de existencia de la gestión del talento de Schiemann, existen etapas de interacción y conexión dentro de la compañía. Basándose en esos modelos, la administración del talento humano puede describirse como una definición del desarrollo para retener la ventaja competitiva de las organizaciones (Yuniati, et al., 2021). Asimismo, una estrategia de gestión del talento aplicada eficazmente puede dar lugar a un pacto y conservación de los trabajadores, logrando de tal forma un mejor compromiso. Cabe resaltar que, el compromiso organizacional se considera un factor crítico para retener el talento y motivar a las personas (Tetik & Zaim, 2021).

A nivel mundial, el 29% de los empleados públicos no consiguen mantener sus puestos debido a una mala gestión del talento humano, mientras que un 67% en diversos sectores no se sienten cómodos con el ambiente de trabajo. En Estados Unidos, según estadísticas se perdieron 7.7 millones de puestos de trabajo, a consecuencia de la poca gestión en las organizaciones

para la retención del personal, en Europa aproximadamente 397.000 personas en toda la Unión Europea perdieron sus puestos de trabajo (Aguinis & Tian, 2021).

A nivel internacional, según estudios la gestión del talento humano es una aplicación deficiente, debido a que muchas de las organizaciones consideran no tan fundamental, representado en un 53% (Sayed, et al., 2021). Asimismo, en Nigeria, el bienestar y el compromiso organizacional es baja en un 71%. De acuerdo con los resultados, el estudio considera que las iniciativas de gestión humana influyen de manera positiva en el compromiso de las personas (Falola, et al., 2020).

En organizaciones públicas como Indonesia y la India, se ha comprobado que la carencia de gestión de talento humano repercute de manera negativa en la responsabilidad de cada rol, según resultados, los elementos de recursos humanos contribuyen de manera negativa al rendimiento de la organización en un 57%, es por ello que, las habilidades de los empleados suelen estancarse, lo que disminuye la capacidad para desempeñarse de manera efectiva en los puestos de trabajo (Cahyono, et al., 2018).

El talento y su gestión puede pasar desapercibida y ser fácil de ignorar cuando la industria crece, pero cuando la industria está en declive o se produce una crisis más grave, la necesidad de identificar y desplegar el talento de los asalariados es muy importante para hacer frente a la crisis. Las organizaciones que fomentan la cultura del trabajo tienen más oportunidades de desarrollo profesional que motivan a otros empleados a maximizar sus talentos, siendo el objetivo el rendimiento para lograr el cumplimiento de los objetivos (Wiradendi, et al., 2020).

A nivel nacional, en Perú las empresas en la actualidad emplean diversos métodos para la selección del personal, sin embargo, no siempre hacen uso de una apropiada gestión del talento humano para la captación y retención de nuevos trabajadores. Según Corrales (2018) las diversas necesidades de un país como Perú, requieren de una gestión moderna, es decir,

muchas de las entidades públicas carecen de déficit en la comprensión y las acciones correspondientes en el ámbito de talento humano, implicando que muchas de las personas contratadas no cumplan con las metas estratégicas empresariales.

Según estudios el talento humano y su gestión en entidades públicas, reflejan niveles regulares en un 46%, ante ello según el INEI aproximadamente un 73% de personal que labora en municipalidades requieren de capacitación, sobre todo en áreas enfocadas a la captación de personas. De acuerdo a la problemática presente existe un déficit de compromiso organizacional, generando malas atenciones a los usuarios que acuden a la entidad para la realización de trámites (Guzmán, et al., 2020).

A nivel local, la Municipalidad Distrital de Paccha, durante su tiempo de actividad, ha reflejado numerosos problemas, uno de ellos es que no se da la debida importancia al área de recursos humanos. Esta situación repercute de manera negativa en la inadecuada selección del personal, faltas de pago, escaso personal especializado para cada área, rotación de personas, compromiso y motivación con la institución.

La situación presente, genera que muchos de los servicios que ofrece la Municipalidad funcionen de manera incorrecta, debido a que el personal muchas veces no atiende como se debería a los usuarios, por otro lado, y pese a los reclamos existentes no se ha propuesto ninguna solución al problema. Cabe resaltar que, de acuerdo al contexto presente las obras o actividades no pueden ser culminadas de forma satisfactoria debido a la pésima dirección de talento humano y el compromiso organizacional. Ante ello la investigación pretende tratar el presente problema con la finalidad de aportar información relevante para que la Municipalidad identifique su problemática central.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial:

El estudio se realizó en la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Departamento Junín.

1.2.2 Delimitación social:

El estudio contó con la participación de 17 profesionales de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia de Yauli, Junín- 2022.

1.2.3 Delimitación temporal:

La investigación ha sido completada en un solo año, 2022, siendo por este motivo con un enfoque no experimental – transversal.

1.2.4 Delimitación conceptual:

El talento humano y su gestión: Representa un aspecto transcendental de la empresa, debido a que se refiere a la implementación de estrategias integradas que se ejecutan para mejorar y sostener el rendimiento de los procedimientos para atraer, retener y sacar provecho de los individuos para una organización (Aina & Atan, 2020).

Compromiso organizacional: Hace referencia a un estado psicológico, ya que se refiere a la aceptación de los empleados de las relaciones laborales, siendo esta aceptación fundamental para que sigan siendo miembros de la organización (Loan, 2020).

1.3 Problema de investigación

1.3.1 Problema principal

¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín - 2022?

1.3.2 Problemas secundarios

PE1. ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín - 2022?

PE2. ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín - 2022?

PE3. ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín - 2022?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Identificar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín - 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín - 2022.

OE2. Determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín - 2022.

OE3. Determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín - 2022.

1.5 Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín-2022.

1.5.2 Hipótesis secundarias

Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín-2022.

Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín-2022.

Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín-2022.

1.5.3 Variables

Tabla 1:

Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Gestión del Talento Humano	Permite a las organizaciones tener gestionada de manera efectiva el recurso humano, con el fin de obtener beneficios favorables para las organizaciones. Dentro de ello se debe tener en cuenta la experiencia, conocimiento y habilidades competentes (Shahi, et al., 2020)	La variable es de enfoque cuantitativo, será medido bajo sus 4 dimensiones: régimen para el ingreso laboral del empleado, conducción de los recursos humanos, régimen gerencial para el crecimiento profesional – técnica del personal y gestión estratégica para la retención del trabajador, con sus respectivos indicadores. Se utilizará como escala de cálculo la de Likert.	Régimen para el ingreso laboral del empleado	Incorporación laboral Criterios de selección del personal	1; 2; 3; 4; 5; 6
			Conducción de los recursos humanos	Liderazgo en la dirección de recursos humanos Control en la dirección de recursos humanos	7; 8; 9; 10; 11; 12
			Régimen gerencial para el crecimiento profesional – técnica del personal	Capacitación y actualización del personal Mejora de conocimiento de habilidades	13; 14; 15; 16; 17; 18; 19
			Gestión estratégica para la retención del trabajador	Desarrollo y crecimiento profesional Acciones estratégicas de relación con los empleados Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal Acciones estratégicas de reconocimiento al personal	20; 21; 22; 23; 24

Compromiso Organizacional	Se define como un “control relativo” de una identificación del individuo con una organización en particular y su participación, es por ello que, el compromiso organizacional se describe como el estado de compromiso de un empleado con la organización, así como también, como la identificación de un empleado con la organización bajo valores y objetivos (Kernes, et al., 2019).	La variable es de enfoque cuantitativo, será medido bajo sus 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, con sus respectivos indicadores. Se usará como escala de medida la de Likert.	Compromiso afectivo	Vínculo emocional	25; 26; 27; 28; 29; 30; 31; 32; 33; 34
			Compromiso de continuidad	Percepción de satisfacción de las necesidades	35; 36; 37; 38; 39; 40; 41; 42
				Sentido de pertenencia con la institución	
			Compromiso normativo	Necesidad de trabajo en la institución	43; 44; 45; 46; 47; 48
	Evaluación de permanencia				
			Reciprocidad con la institución		
			Apoyo especial		

Nota: Fuente propia

1.6 Metodología de la investigación

1.6.1 Tipo y nivel de la Investigación

a) Tipo de investigación

La investigación tiene como objeto profundizar las características de la problemática y no busca ningún fin práctico, por lo cual, no se altera de ninguna forma las variables de investigación y se considera como un estudio básico. Las investigaciones de tipo básica se desarrollan para plasmar principalmente teorías fundamentadas por autores, siendo su principal beneficio el de aportar nuevos conocimientos llenando vacíos existentes (Escudero & Cortez, 2018). El enfoque del estudio es cuantitativo, porque se empleó datos numéricos y procesos estadísticos para medir y cuantificar los indicadores, dimensiones de estudio en relación a los objetivos propuestos.

b) Nivel de investigación

Debido a que se determina la asociación entre la variable compromiso organizacional y la gestión del talento humano, posee un nivel correlacional, de tal forma, que se conozca la correlación entre las dimensiones y variables planteadas (Gallardo, 2017).

1.6.2 Método y diseño de la investigación

a) Método de investigación

El estudio empleó un procedimiento descriptivo puesto que permitirá describir de manera observacional las variables de la investigación. El fin de este método consiste en la ganancia, paráfrasis y evidencia del dato de manera exacta, tomando en cuenta criterios de medición (Calduch, 2014). Ante lo expuesto, este método ayudará a revisar y describir datos mediante el uso de instrumentos para la realización del procesamiento de resultados.

b) Diseño de investigación

Ninguna de las variables fue cambiada o modificada, es por ello que, se considera como no experimental, se trabajó tal cual se encuentra dentro de su contexto natural. Asimismo, el investigador se limitó a solo observar sin interferir de cualquier forma (Hernández et. al., 2014).

1.6.3 Población y muestra de la investigación

a) Población

Se conformó por 17 profesionales de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín - 2022. Un conjunto de individuos con tipologías equivalentes y particulares, es la definición de población. Quienes son tomados en cuenta para ser parte de un estudio (Arias, 2014).

b) Muestra

La subpoblación con características particulares, permitiendo brindar información necesaria con el fin de inferir o generalizar en los resultados (Arias, 2014). La muestra quedó compuesta por 17 profesionales de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín - 2022.

1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnica

La encuesta permitía recoger los datos esenciales sobre las variables de la investigación. Esta técnica permitió recolectar información de forma sistemática, compuesta por preguntas enfocadas al propósito del estudio (Arias, 2014).

b) Instrumentos

Como instrumento se aplicó el cuestionario para poder medir las variables. Se define al cuestionario como un instrumento que permite construir y procesar interrogantes en relación a la finalidad de estudio (Arias, 2014).

1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación de la investigación

Justificación teórica

El estudio se respaldó en bases teóricas, puesto que empleó teorías e investigaciones para profundizar en el desarrollo de las variables. Asimismo, el estudio aportó al conocimiento científico correspondiente.

Justificación práctica

El presente estudio mediante los resultados permitió a la Municipalidad, identificar las deficiencias presentes en el área de recursos humanos, teniendo como propósito maximizar ciertos procesos de la institución para un mejor compromiso organizacional. La Municipalidad al tener alcance de los resultados finales, podrá ejecutar acciones de solución que permitan eliminar la improvisación en la selección del personal, en visión de cumplir con los lineamientos de la entidad, junto a ello tener personas que se sientan comprometidos con la razón de ser de la institución.

Justificación metodológica

El presente estudio empleó el método científico, por lo cual la investigación implantó el uso de encuestas, con el fin de recolectar información que permitió evaluar las dimensiones de cada variable. A su vez, el estudio fue de nivel correlacional.

b) Importancia de la investigación

El estudio resulta de gran relevancia, debido a que permite abordar una problemática que afecta no sólo a la institución, sino también a los usuarios que asisten a ella. Por lo que pretendió determinar la relación existente ya sea negativa o positiva respecto a las variables.

Asimismo, el estudio brindó a la Municipalidad un diagnóstico referencial, que fue de gran ayuda para realizar mejoras a fin de optimizar sus procesos y tomar decisiones que permitan seleccionar al personal especializado para cada área.

c) Limitaciones de la investigación

Por la coyuntura actual, ciertas áreas dentro de la Municipalidad se encontraban inactivas o realizando trabajo remoto, es por ello que, la recopilación de la información fue complicada debido a la dificultad de poder contactar con los colaboradores para que puedan ser partícipes del estudio.

Además, muchos de los trabajadores que se encontraban laborando alegaban estar trabajando, obstaculizando de esta forma el problema presente en las instalaciones de la institución. Pese a ello, se pudo recabar la información suficiente para la identificación del problema de la presente investigación.

Capítulo II: Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Fierro et al. (2018) buscaron identificar la asociación entre el Compromiso Organizacional y Gestión Pública Colaborativa en el sector estatal. El estudio se caracteriza por ser básica, correlacional, no experimental, la muestra se conformó con 58 trabajadores, se utilizó la encuesta para recoger información. Se evidencia que concurre una asociación directa y demostrativa ($p < 0.01$) entre una y otra variable, con una correspondencia positiva ($r = .579$). Se llegó a la conclusión de que el compromiso organizativo tiene un buen impacto en la dirección estatal colaborativa, es decir, los colaboradores evidencian gratitud y vínculo con la empresa mediante intercambios sociales, por lo que los resultados influyen directamente con la gestión colaborativa.

Berberoglu (2018) pretendió señalar la influencia del ambiente laboral dentro de la responsabilidad organizacional y el desempeño laboral. La metodología aplicada fue básica, enfoque cuantitativa y correlacional. Resultando que las correlaciones entre las variables estudiadas están relacionadas causalmente, teniendo un valor de 0.452 y en el coeficiente asociativo del desempeño organizacional y el clima organizacional, se encuentra que la asociación es directa con un valor de significancia alto en un 0.671. En conclusión, el clima organizacional evidencia una correlación lineal positiva con el compromiso organizacional y el desempeño organizacional observado en términos correlacionales, en un nivel de fortaleza moderado a alto.

Cherif (2020) pretendió determinar el papel de las experiencias de gestión de recursos humanos y complacencia de trabajadores en predicción del compromiso organizacional en Arabia Saudita sector bancario. Con un método de enfoque cuantitativo, básica, transversal y correlacional. De acuerdo a los resultados existen correlaciones significativas, es decir, la

dirección de recursos humanos se correlaciona de manera efectiva con la satisfacción profesional ($\rho=0.505$) y compromiso organizacional ($\rho=0.524$). Por otro lado, se detectó que la satisfacción laboral de los trabajadores se encuentra correlacionada activamente con el compromiso organizacional ($\rho=0.612$). En conclusión, la complacencia que presentan los colaboradores se correlacionó positivamente con el compromiso organizacional. Asimismo, programas, políticas y prácticas son medios a través de los cuales se puede dirigir a las personas de la organización para obtener una ventaja competitiva.

Masri y Abubakr (2019) buscaron identificar la asociación entre gestión de talento, reconocimiento a los empleados y desempeño en las instituciones de investigación. Se utilizó un método cuantitativo de nivel correlacional. Los resultados obtenidos determinan que, la correlación de Pearson, tuvo el valor de 0.531 y una significancia menor de 0.01. Se concluye que, hay una fuerte correlación positiva en la gestión del talento y el rendimiento de los trabajadores. Este estudio indaga los vínculos entre la gestión del talento, incentivo y el desempeño de los trabajadores en las organizaciones del Estado de Qatar.

Mwesigwa et al. (2020) tuvieron como objetivo identificar los modos de liderazgo, satisfacción del trabajo y compromiso organizacional entre trabajadores en universidad públicas. El estudio fue transversal, correlacional, cuantitativo, la muestra se conformó por 48 trabajadores. Los resultados indican una asociación significativa y positiva en las formas de compromiso organizacional y el liderazgo ($\rho=.608$ y $p<0.01$). Esto significa que a medida que mejora la forma de sobrellevar el liderazgo, también lo hace el compromiso organizacional. Asimismo, los componentes de los estilos de liderazgo; transformacional y transaccional se encuentran asociados con el compromiso organizacional por ($\rho= 0.379$, $p<0.01$ y $\rho=0.448$, $p< 0.01$) respectivamente. Se concluye, este estudio ha confirmado que los estilos de liderazgo y la satisfacción en el trabajo se correlacionan con la organización y el compromiso existente en las universidades públicas de Uganda.

Elkady et al. (2021) buscaron identificar la percepción de enfermeros en relación a la asociación en gestión del talento y compromiso organizacional, empleando una metodología descriptivo correlacional. En cuanto a los resultados, se pudo evidenciar que, la preeminencia en hospitales tanto gubernativos como no gubernativos de significación alta con asociación positiva moderada en los niveles de gestión del talento y compromiso organizacional ($r=0.576$ $p=0.000$). Concluyendo que hay una correlación moderada alta y significativa en cuanto a las estrategias de las variables estudiadas.

Nacionales

Céspedes (2018) buscó determinar el compromiso organizacional y la gestión del talento humano de una municipalidad en el 2018. La metodología fue transversal, no experimental y correlacional. Asimismo, ejecutaron el recurso de la encuesta y el cuestionario como instrumento. El vínculo descubierto por la correlación Rho de Spearman es lineal y significativo con respecto a las variables 1 y 2. Como resultado, el vínculo tenía un valor de 0.883, indicando que la gestión del talento y el compromiso organizativo tenían una relación directa.

Talavera (2020) pretendió analizar la asociación en las variables investigadas en docentes. La metodología fue de enfoque no experimental, cuantitativo, correlacional – descriptivo. Los resultados sugieren que existe un valor de correspondencia $r=0.478$, que se ha interpretado como moderadamente favorable. Asimismo, cuando se examina la significación $Sig.=0.000$, se encuentra que es inferior a 0.05, lo que indica que existe un vínculo significativo en las variables. Se encuentra que el talento humano, su gestión y el compromiso organizacional tienen una asociación fuerte y moderada.

Talavera (2020) presentó como finalidad, identificar la asociación entre compromiso organizacional y gestión del talento humano en trabajadores de la Fábrica de Armas, Lima Perú. La metodología empleada fue cuantitativo, correlacional, no experimental y descriptivo. Se aplicó

validaciones a 91 trabajadores. El resultado obtenido de valor significativo es de 0.05 con un coeficiente de 0.885, lo cual contrasta la información planteada por la hipótesis general. Se concluye que hay una asociación de significancia entre compromiso y talento en los trabajadores de FAME SAC.

Bendezú (2020) pretende conocer la asociación entre satisfacción laboral y gestión del talento humano en trabajadores de una Institución Educativa Privada. El estudio fue de tipo descriptiva, correlacional, utilizando al cuestionario como instrumento para mostrar posteriormente en los datos que la correlación fue sustancial y llegó a un nivel de 0.892, lo que exterioriza una alta asociación. Se establece que el talento humano y su gestión está altamente relacionada con la complacencia en el trabajo de los empleados de la Institución Educativa Privada.

Cieza y Jara (2021) pretenden buscar la asociación existente en la gestión de RR.HH y compromiso de la sociedad de trabajadores en la Municipalidad de Cajamarca 2020. La metodología fue básica, nivel correlacional. Se utilizó al cuestionario para evaluar a las dos variables. Los resultados indican que el coeficiente de correlación Rho Spearman obtuvo un puntaje de 0.394, indicando la presencia de una asociación directa entre las variables; además, el nivel de significación fue menor que 0.05 = ($p=0.00$). Finalmente, la corporación debería pensar en incorporar la gestión en sus procedimientos para potenciar el compromiso organizacional de su personal.

Pinto (2021) buscó la asociación entre compromiso organizacional y dirección del talento humano en trabajadores públicos de la Municipalidad de Tamburco, 2019. El estudio fue cuantitativo de método hipotético – deductivo, nivel correlacional. Según los resultados, el nivel de significación es inferior a 0.05, con un nivel de correlación de 0.567, lo que indica que la

asociación es lineal positiva para ambas variables. Por último, existe una fuerte relación en el compromiso empresarial y el talento humano y su gestión.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Talento humano

La habilidad, o talento, es una condición codiciada en todo individuo, es por ello, que las empresas requieren elementos con el "talento" conveniente, o personas que demuestren sus eminentes destrezas con talento en su campo. Los individuos con talento son escasos y las sociedades siempre han competido por este "recurso". Tener empleados dotados o talentosos no garantiza el éxito/mejora en el desempeño. Por lo tanto, las compañías deben destinar recursos económicos en la correcta aplicación del talento en beneficio de la empresa. En otras palabras, las organizaciones deben "gestionar el talento" (Ansar y Baloch, 2018).

El talento humano se define como los procesos adoptados para reclutar, desarrollar, desplegar, retener y comprometer a los trabajadores ya sea a corto o largo plazo. Es inminente resaltar que el talento humano permite enfrentar los desafíos contemporáneos, incluido el desarrollo del liderazgo y las mejoras del servicio, en ese sentido, se busca que los empleados del sector público no solo posean conocimientos y capacidades, sino que también posean valores fundamentales que se ajusten al contexto y que puedan abordar problemas de mala gobernanza como la corrupción y nepotismo (Kravariti y Johnston, 2020).

Para Bret y Hartwell (2019) el talento humano es un concepto que los profesionales han identificado como crítico para el éxito organizacional, sin embargo, hay poco consenso sobre cómo se define el talento humano. Una diferencia entre las definiciones es, sí la capacidad de una persona hace referencia a competencias, conocimientos o desde la perspectiva de la misma por medio de cualidades. En la literatura se define al talento humano como implícitamente el

talento utilizando el enfoque de sujeto, como "individuos calificados" "incumbentes competentes" "empleados clave" o "empleados considerados talentosos".

El talento humano (TM) hace referencia a actividades o formas en las que se involucran factores como: desarrollo, crecimiento, atracción, compromiso y retención, con el fin de lograr éxitos particulares dentro de una empresa. En el contexto actual, la globalización junto a cambios socioeconómicos ha impulsado la necesidad de atraer, retener y valorar al talento humano, debido que en la actualidad este recurso es difícil de conseguir (Gallardo, et al. 2022).

2.2.1.1. Teorías de la gestión del talento

Según Ejoywokeoghene et al. (2018) las teorías para esta variable incluyen. Teoría del Refuerzo, Teoría del Aprendizaje Social y Teoría del Capital Humano.

2.2.1.1.1. Teoría del refuerzo

El refuerzo especifica que las personas que posiblemente adoptarían un comportamiento preferido son recompensadas por tal comportamiento. Las conductas que no atraen incentivos no pueden ser replicadas, ya que las personas replican conductas que atraen algún tipo de compensación y evitan conductas que son punibles. Por lo tanto, los supervisores pueden controlar a los trabajadores de bajo nivel fomentando acciones que consideren positivas. La fortificación se ofrece con la frecuencia suficiente para garantizar que las conductas se reproduzcan. El apoyo del comportamiento está relacionado con los enfoques de aprendizaje y desarrollo utilizados por un formador para llevar a cabo la preparación, la tutoría y la formación en el puesto de trabajo de los empleados.

2.2.1.1.2. Teoría del aprendizaje social

Albert Bandura inició esta teoría en 1977, la cual es una teoría muy destacada del aprendizaje y el desarrollo. Opina que todas las formas de aprendizaje forman parte de un

elemento social, lo que significa la idea de que se puede obtener información y conductas novedosas observando a otras personas.

2.2.1.1.3. Teoría del capital humano

Sugiere que se pueden obtener ventajas fiscales tanto para los individuos como para las organizaciones al invertir en las personas. Además, la gestión del talento y su asociación con los resultados de un negocio se pueden aclarar a través de la teoría basada en recursos que detalla cómo las organizaciones pueden crear significado al supervisar sus recursos y personas disponibles.

2.2.2. Variable 1: Gestión del talento humano

El talento humano y su gestión consiste en una herramienta estratégica que tiene como fin tomar en cuenta fuentes confiables para tener ventajas diferenciales y de crecimiento, debido a que, en la situación actual, los empleados, son personas competentes que han recibido apoyo en relación de su comprensión y destreza (como activos escasos), e inclusive son de hecho una garantía para la implementación efectiva de las maniobras de la empresa. No se satisfacen las insuficiencias y deseos de los que quieren ver crecer la organización, es a menudo la razón por la que quieren dejar la organización. Es por esto que, las organizaciones enfrentan problemas de gestión del talento. Básicamente se correlaciona con el requisito de que las organizaciones deben desarrollar los “talentos correctos en las personas correctas, en el momento oportuno, de la forma correcta, para garantizar que su cartera de talentos tenga una fuente abundante de talentos gerenciales” (Shahi, et al. 2020).

Por otro lado, la gestión del talento ha sido un tema que por determinado tiempo ha generado controversia, debido a la poca definición coherente y sustancial que tiene, no obstante, se crearon tres corrientes de pensamiento sobre este tipo de gestión. Respecto a la primera se optó por reemplazar al término de gestión de recursos humanos por gestión de talento. La

segunda corriente, se basa en la literatura acerca de la sucesión, destacando conceptos de desarrollo para grupos de talentos enfocados a cumplir con objetivos organizacionales. En cuanto a la última corriente, consiste en gestionar personas con talentos múltiples desarrollando diferentes roles dentro de una empresa (Narayanan, et al.2018).

2.2.2.1. Importancia de la gestión del talento

Actualmente las organizaciones deben de contar con el talento necesario con el fin de mantener una economía rentable para la organización de forma lineal. El talento humano y su gestión es importante por al menos dos razones principales. La primera describe a la dirección eficaz del talento como un instrumento para que toda organización pueda adquirir y retener con éxito el talento esencial. El segundo tiene que ver con el grado de compromiso de estos empleados, por lo cual la gestión del talento es esencial para involucrar a los empleados en la organización. La capacidad de abordar de manera efectiva estos dos problemas se ha convertido en el principal determinante del éxito organizacional y, en algunos casos, incluso de la supervivencia (Prettypal, 2021).

2.2.2.2. Modelos de gestión del talento humano

Estos modelos permiten una mejor organización durante los años, la gestión del talento ha evolucionado, junto con la expansión de las responsabilidades y la sofisticación de la profesión de personales para incorporarse a los fines y la estrategia de una empresa. La gestión del talento debe pasar por un proceso administrativo a una práctica organizacional continua con un punto focal estratégico que impulsa los resultados organizacionales (Azizi, 2019).

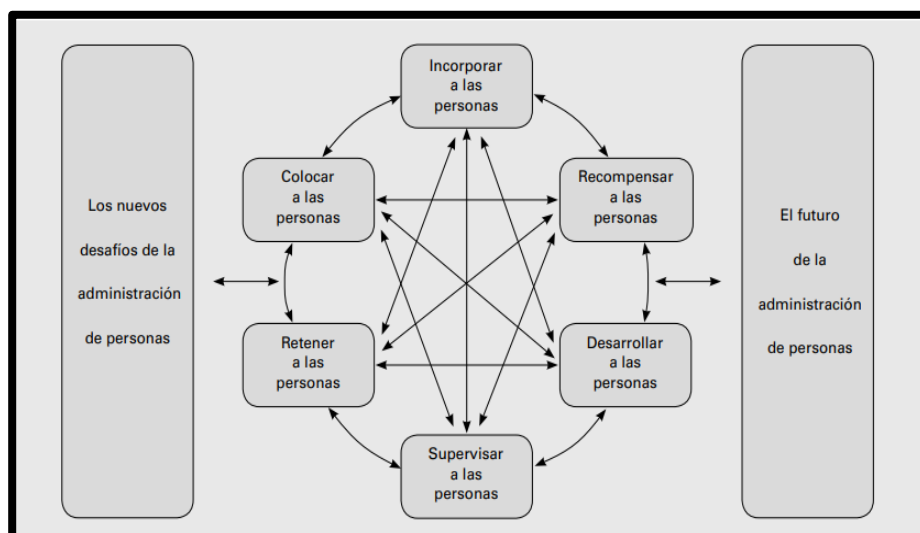
2.2.2.2.1. Modelo de Idalberto Chiavenato

Para Chiavenato cada proceso de gestión humano debe tomar en cuenta indicadores los cuales se basan en: admisión de personal enfocados al reclutamiento y escogimiento, aplicación del personal mediante diseños y evaluaciones de desempeño en la compensación laboral.

Asimismo, se tiene la evolución de los individuos, conservación del personal y el seguimiento del personal en base de indagación gerencial (Abril, 2018).

Figura 1:

Los desafíos de la administración de gestión del talento humano



Fuente: Chiavenato (2009).

2.2.2.3. Características de la gestión del talento humano

Anggraini y Dwi (2020) menciona que el talento en una organización tiene varias características que lo diferencian de los empleados en general y son los siguientes:

- 1. Habilidad para desempeñar el rol:** Esta habilidad apoya a un empleado para proporcionar resultados superiores en cualquier rol que se desempeñe.
- 2. Habilidad para manejar el cambio:** La capacidad de adoptar el cambio como parte de la evolución organizacional es una de las características que demandan los empleados talentosos. Los empleados talentosos ven el cambio como una fuente de desafíos y oportunidades para demostrar su competencia y habilidades. Ante el cambio, los empleados talentosos prepararon nuevas formas de lograr los resultados deseados.

3. **Capacidad de aprender:** La capacidad de dominar nuevos conocimientos y habilidades es una parte importante del desarrollo personal de los empleados con talento. Los empleados talentosos siempre están tratando de ampliar sus conocimientos y mostrar la capacidad intelectual para absorber nuevos conceptos y técnicas.
4. **Perfil personal:** Los perfiles personales pueden interpretarse como características de los empleados talentosos que incluyen: (a) confianza en sí mismos basada en su capacidad para dominar los últimos cambios y esta confianza se domina en función de las técnicas que adoptan para ayudar a analizar tareas y desarrollar procesos para entregar un buen desempeño superior; (b) habilidades de comunicación tanto escrita como oral, y esta habilidad los apoyará para transmitir ideas y ser aceptados por la organización; (c) una combinación de confianza en sí mismo y comunicación junto con la capacidad de razonar (razonamiento) que hace posible aplicar un enfoque de resolución de problemas; y (d) enfoque o capacidad para concentrarse en los principales factores que traen éxito.

2.2.2.4. Dimensiones de gestión del talento humano

2.2.2.4.1. El régimen laboral para el ingreso del empleado

El régimen laboral se define como el conjunto de actividades esenciales y funcionales, se caracteriza por ser propias de la administración pública, de esta manera, existen muchos regímenes que en la actualidad son aplicados al sector público y privado, ofreciendo mejores condiciones laborales al trabajador. Los trabajadores que pertenecen al régimen laboral en el sector privado, tienen el derecho a recibir ciertos beneficios de acuerdo a lo estipulado en la ley, en lo cual se puede mencionar que tienen la necesidad de gozar de actividades anuales por un promedio de treinta días, además en estos beneficios se incluyen (CTS), el cual es un valor superior a un sueldo por año y a una compensación por destitución arbitrario valorada en un salario y medio por tiempo anual trabajado (Valdeiglesias, 2018).

La presente dimensión se encuentra comprendida por dos indicadores los cuales son la incorporación laboral y los criterios por los cuales se selecciona a los trabajadores; respecto a la incorporación laboral; esta se define como un proceso en la cual al trabajador le permite incorporarse a un entorno laboral, para que se pueda llevar a cabo esta inserción laboral intervienen diversos factores como la disponibilidad para formar parte de un entorno laboral, la predisposición de adaptación al trabajo y la de una remuneración de acuerdo a las expectativas del trabajador originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupación (Espinoza y Gallego, 2018).

La selección del personal no es una tarea fácil, esta selección involucra un proceso por el cual se debe elegir a la persona más capacitada y competente con el puesto que se desea cubrir a través de un previo reclutamiento, dentro de los criterios de selección se tienen en cuenta su potencial como trabajador y su predisposición a la adaptación, en tal sentido, una equivocada elección de personal puede consistir en amplios costes, además de la gran pérdida de tiempo que se invertiría (Boned, 2019).

2.2.2.4.2. Conducción de los recursos humanos

Los RR.HH es el grupo de empleados que tiene toda determinada institución u organización, teniendo como objetivo conseguir los términos que añora la organización, en ese contexto la conducción de los recursos humanos depende principalmente de la idoneidad y de la capacidad del trabajador que tiene a cargo está determinada área, donde el objetivo principal de la empresa es localizar, escoger, inscribir y habilitar a los individuos que solicitan un determinado trabajo lo cual cumplan con las expectativas del empleador (López y Ruiz, 2018).

En tal sentido, la conducción de los recursos humanos presenta los siguientes indicadores los cuales son: el liderazgo direccionado en recursos humanos teniendo un control interno, en relación a el liderazgo en la dirección de recursos humanos esta se conceptualiza como una

actividad para influir en las personas para que se orienten al logro de los objetivos empresariales. Según la opinión de los expertos antes mencionados, el liderazgo es una actividad para influir en el comportamiento de los demás o el arte de influir en el comportamiento humano, tanto individualmente como en grupo (Iskamato, et al., 2021).

El control de los recursos humanos, en razón a la alineación de los empleados, forma parte del proceso de gestión de la competencia humana, que tiene como función monitorear las actividades del campo y recomendar la mejora continua del desempeño de los empleados. En base a ello, esto se logra mediante un proceso de control apoyado en herramientas mediante las cuales se pueden compilar y evaluar información en cuanto al talento humano (Sánchez y Barreto, 2015).

2.2.2.4.3. Régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal

Permite establecer un conjunto de normas o reglas para brindar mejores condiciones laborales al trabajador, en ese sentido es importante crear nuevas normas o reglas que permitan brindar condiciones laborales a los trabajadores y les permitan un mejor desenvolvimiento en su entorno laboral. De esa forma lograr cumplir con las expectativas de la organización, es por ello que, la presente dimensión se sustenta bajo los siguientes indicadores como: formación y modernidad de los trabajadores, tomando en cuenta conocimiento ya sea de habilidades, desarrollo o crecimiento tanto personal como profesional (Obaid et al.,2020).

La mejora del conocimiento en las habilidades, es un factor de gran necesidad para el desarrollo de trabajadores, en tal contexto la capacitación en habilidades para los trabajadores se divide en dos categorías: habilidades duras, normalmente se refiere a procedimientos técnicos o administrativos relacionados con el negocio de una organización. Para ser competitivo, uno necesita poseer habilidades blandas además de habilidades duras. A menudo, se dice que las

habilidades duras consiguen un trabajo, pero las habilidades blandas lo mantienen (Ibrahim y Boerhannoeddin, 2017).

Como otro indicador se tiene al desarrollo y el crecimiento profesional, este hace mención a las actividades que desarrolla el trabajador para cumplir con las exigencias de la organización, involucrando a que el trabajador demuestre compromiso, responsabilidad, ética y eficiencia, basándose en estrategias que permitan generar cambio en el desenvolvimiento de cada uno de los trabajadores, por lo cual se necesita de la participación de todos como organización (Fachmi et al., 2020).

2.2.2.4.4. Gestión estratégica para la retención del trabajador

La retención de los trabajadores se denomina al proceso de animar a los empleados a quedarse durante un largo período o hasta la finalización del proyecto, la retención de empleados es el tema más candente en el escenario actual. La retención ayuda en la proyección de RR.HH en una organización. La programación de recursos humanos estima una diferencia entre la ofrecido y lo que se demanda de mano de obra necesaria para el futuro en dirección a los objetivos de la asociación (Kamalaveni, et al., 2019).

La dirección estrategia para retener a un trabajador, se contempla bajo los siguientes indicadores como son: acciones planificadas en relación con los trabajadores, acciones que buscan el bienestar del personal y acciones de reconocimiento, en lo concerniente a las acciones estratégicas de relación con los empleados; es un factor importante que siempre se debe desarrollar en una empresa, en tal sentido, el empleador siempre debe buscar innovar con nuevas estrategias para asegurar un bienestar y que esté se desarrolle de manera eficiente en el puesto laboral (Blanco, et al.,2020).

Cómo siguientes indicadores se tiene a las acciones que buscan la comodidad del individuo y las operaciones para poder distinguirse, en relación al bienestar personal está se

examina bajo una posición de estar bien, distinguiendo seguridad, tranquilidad y armonía a nivel personal (Besley Bastiaens, 2020). Respecto al conocimiento que se le debe realizar al personal está se contempla como una estrategia motivacional en el cual el empleador brinda ciertos incentivos a su empleado por el desempeño logrado en la organización, conllevando a que el trabajador sienta el entusiasmo de seguir trabajando en su puesto de trabajo (Andriotis, 2018).

2.2.3. Variable 2: Compromiso organizacional

Se conceptualiza como “un impulso concerniente” de una identificación del sujeto con una compañía en singular y su aportación, es por ello que, se describe al compromiso organizacional como el estado de compromiso de un colaborador con la empresa, así como también, como la individualización de un empleado con la organización bajo valores y objetivos (Kernes, et al., 2019).

Para Eliyana y Muzakki (2019) el compromiso organizacional significa una fase donde los trabajadores conocen a un determinado grupo, con el fin de efectuar las metas y objetivos, además de pretender mantener el estatus como miembro del grupo, en ese mismo contexto, el compromiso organizacional permite generar una dinámica voluntad de persistir como pieza del grupo.

El compromiso organizacional defiende un elevado grado de compromiso con los trabajadores, por lo que una de las formas de minimizar las consecuencias de la rotación conlleva a una relación de estado psicológico sostenida entre un colaborador y la empresa, por ello, la lealtad y el soporte que los empleados manifiestan a la empresa se reflejan positivamente entre el compromiso y el deseo de durar en la organización (Machado, et al., 2018).

2.2.3.1. Dimensiones de compromiso organizacional

El compromiso organizacional es comprendido por tres dimensiones, las cuales son: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

2.2.3.1.1. Compromiso afectivo

Se entiende por compromiso afectivo al apego que tiene el trabajador hacia su empresa u organización; el apego del trabajador viene influenciado por el compromiso del trabajador hacia su organización, generalmente el compromiso afectivo permite tener una idea clara acerca de la percepción que tiene un trabajador con respecto a la organización. Por ello se debe buscar que el empleador siempre se centre en ofrecer las condiciones adecuadas para que un empleado se desenvuelva dentro de su entorno de trabajo y sienta ese grado de afectividad de seguir permaneciendo en la organización (Jayasingam, et al., 2016).

El compromiso afectivo se encuentra conformado por los siguientes indicadores: lazo emocional, el conocimiento de satisfacción de las insuficiencias y el sentido de pertenencia con el establecimiento; el primer indicador hace referencia al vínculo emocional, el cual se define como un grado de afecto de amor, empatía y cuidado entre los involucrados en la organización, este tipo de vínculo laboral permite proporcionar bienestar y seguridad entre todos los trabajadores y asegurar mejores condiciones laborales (Moral y Ganzo, 2018).

Del mismo, la percepción de las necesidades, se conceptualiza el afecto que un trabajador tiene sobre cómo el empleador ha logrado satisfacer de acuerdo a sus expectativas, por lo cual el trabajador siempre espera las mejores expectativas por parte del empleador (Marmo y Berkman, 2018), respecto al sentido de pertenencia con la Institución, esta hace referencia al grado de caracterización que tiene el empleado con la empresa y como este tiene el compromiso de trabajador por lograr los objetivos planteados de la organización.

2.2.3.1.2. Compromiso de continuidad del trabajador

El compromiso de continuidad, es la fortaleza que muestra el trabajador para seguir formando parte de la organización, incluido la aspiración de mantener la membresía en la empresa, la preparación y la energía de ejecutar esfuerzos serios en sobrenombre de la institución y la aprobación de los valores de la organización, en ese sentido el compromiso de continuidad permite motivar al trabajador a formar parte de la organización (Megawaty, et al., 2022).

El compromiso de continuidad se encuentra conformado por los siguientes indicadores: necesidad de trabajo en la empresa, elecciones laborales y la estimación de persistencia, en relación a la necesidad de trabajo, está se define como el anhelo y el deseo de poder conseguir un determinado puesto laboral, con el fin de contribuir con aportes significativos en la organización, por ello, resulta importante que el empleador busque ofrecer opciones tentativas para los que pretenden alcanzar un puesto laboral (Undurraga, 2019).

Las opciones laborales, se entienden como las diversas alternativas que tiene que elegir un trabajador hacia un determinado trabajo, en tal sentido, una opción laboral permite elegir de manera correcta el trabajo de acuerdo a las expectativas o intereses que tiene el trabajador y sobre lo que desea alcanzar en un futuro no muy lejano (Caldwell y Danieli). Respecto al indicador evaluación de permanencia, este indicador se define como el tiempo que permanece el trabajador en una determinada organización, en tal sentido, para asegurar un buen estado de permanencia es importante brindar buenas condiciones laborales al trabajador.

2.2.3.1.3. Compromiso normativo:

El compromiso normativo juega un papel esencial en la organización de los resultados del trabajo. Siempre que los empleados muestren compromiso con la organización, se pueden

ver resultados favorables. Cuando factores específicos conducen a la insatisfacción de los empleados, se traduce en comportamientos y rendimiento laborales negativos. La revisión actual es un intento de resaltar las características más destacadas del compromiso normativo para que pueda ayudar a los legisladores a controlar el comportamiento desviado de los empleados (Masud, et al., 2018).

El compromiso normativo se encuentra comprendido por los siguientes indicadores: reciprocidad con la institución y el apoyo especial, respecto a la reciprocidad, esta se define como la correspondencia mutua de un trabajador hacia su organización o empresa, en tal sentido el empleado debe buscar siempre aportar de manera positiva en la organización para que el empleador tenga una cierta reciprocidad hacia el trabajador (Chang, et al., 2021). Del mismo modo, respecto a el apoyo especial esta se sustenta como la predisposición que tiene el trabajador en ayudar a su empleador en las actividades que involucra la organización, lo cual conlleva a hacer realidad los objetivos de una empresa dentro de un corto plazo.

2.3 Definición de términos básicos

- **Talento humano:** Es una cualidad deseable en toda persona, por lo que las empresas requieren personal con talento, demostrando excelentes habilidades en virtud del talento en cada campo laboral para aportar de manera positiva en la organización (Ansar y Baloch, 2018).
- **Gestión del talento:** Hace referencia a conceptualizaciones estrategias para una empresa, buscando fuentes confiables para lograr una ventaja competitiva y de crecimiento. Es decir, los empleados deben ser personas con capacidades para afrontar el cumplimiento de objetivos y metas en una organización (Shahi, et al.,2020).

- **Recursos humanos:** Los recursos humanos hacen referencia al conjunto de empleados que posee una determinada organización, la cual, se encierra de hallar, elegir, enganchar y habilitar a los individuos que requieren una ocupación (Malik y Sanders, 2021).
- **Compromiso laboral:** Se entiende por compromiso laboral a la forma de colaboración de los trabajadores hacia su organización, estos trabajadores se muestran motivados y orgullosos de formar parte de la organización, teniendo un sentido de pertenencia y compromiso con su trabajo (Aldana, et al.,2018).
- **Compromiso organizacional:** Hace referencia a una fuerza de identificación con cada individuo dentro de una corporación, es por ello que, se describe como la situación de compromiso del empleado con la institución, así como la identificación de un empleado con la organización (Kernes, et al., 2019).
- **Opción laboral:** La opción laboral hace referencia a la oportunidad laboral o las diversas oportunidades que tiene el trabajador al momento de acceder a un trabajo, la oportunidad laboral implica el compromiso del trabajador al momento de acceder al trabajo (Azizi, 2019).
- **Compromiso afectivo:** Se entiende por compromiso afectivo al nivel de apego que tiene el trabajador hacia su empresa u organización; el apego del trabajador viene influenciado por el compromiso del mismo hacia su organización (Jayasingam, et al.,2016).
- **Organización:** La organización es una estructura ordenada en la que interviene el capital humano, los cuales trabajan con fines en común para el desarrollo de la empresa, buscando alcanzar un objetivo en particular (Crmer, 2019).

- **Capacitación:** Se entiende por capacitación a la actividad que realiza el empleador en favor de la organización, respondiendo a las insuficiencias del personal, con la intención de lograr desarrollarse de manera eficiente en la empresa (Obando, 2020).
- **Trabajador:** Un trabajador se define como una persona física que presta servicios a una determinada entidad a cambio de percibir una remuneración académica, estando sujeto a un contrato laboral, otorgándole deberes y derechos al trabajador en su jornada laboral (Matabanchoy, et al.,2019).

2.4 Bases históricas

Bases Históricas de la variable Gestión del Talento Humano

Armas, Llanos y Traverso (2017), en su libro hablan acerca de la evolución del Talento Humano y su gestión.

Todo se remonta desde la época de la revolución industrial donde el talento humano y su gestión no tenía un significado mayor a esclavismo y explotación laboral, se hacía énfasis en la acumulación de capitales y producción donde las empresas no contaban con una estructura definida.

En la era clásica los trabajadores eran considerados como “recursos”, se mantenía una estructura organizacional de tipo piramidal, por departamentos, con un enfoque en la determinación de disposiciones y especificación de tareas.

Existió una orientación humanista en las relaciones laborales durante la era neo - clásica, basado en las estructuras matriciales de las mismas; aportando datos psicológicos de la conducta y relaciones humanitarias. Existe una asociación entre la psicología técnica y la teoría sistemática,

En la dirección del conocimiento, época actual, se presenta un enfoque centrado más en el talento humano, existe una revolución del conocimiento, tecnología y la comunicación, el trabajador es considerado como un talento a desarrollar. Se busca tanto el desarrollo organizacional como el desarrollo del personal.

Bases Históricas de la variable Compromiso Organizacional

Fernández (2017), en su averiguación habla sobre la evolución del Compromiso Organizacional:

Originalmente, el compromiso organizacional se asimiló desde una representación unidimensional, identificando solo la dimensión afectiva; Con el tiempo, aparecieron otros autores que abogaban por una perspectiva multidimensional, aunque no se pudo determinar el número de dimensiones.

Uno de los estudios más importantes confirmó el compromiso organizacional como un lazo psicológico entre el empleado y la empresa de tres maneras diferentes: La conformidad, que se basa en la aceptación de actitudes y comportamientos para recibir recompensas; La identificación, que se basa en el orgullo del empleador por pertenecer a la organización aun cuando no comparta los objetivos y valores de la organización; La internalización, que se da cuando la empresa y el empleador reflejan los mismos valores.

Otros estudios con mayor aceptación indican la división del compromiso organizacional en el compromiso afectivo, compromiso de continuidad; siendo estos en un primer momento los únicos considerados, pero más adelante se estableció una tercera dimensión denominada compromiso normativo; de esta manera el compromiso organizacional llega a una tridimensionalidad.

2.5 Base legal

La normativa que sustenta la investigación son las siguientes:

- **Ley N° 27972**, Ley Orgánica Municipal; por la que se establecen normas sobre la formación, iniciación, naturaleza, independencia, organización, objeto, tipos, jurisdicción, clasificación y régimen monetario de los municipios; así como sus relaciones con ellos y otras organizaciones gubernamentales y privadas.
- **Ley N° 31433**, Se reestructuran los artículos 9, 10, 13, 20, 29 y 1; y se añade el artículo 119-A a la Ley Municipal 27972.
- Se modifica la Ley 27972 por la Ley 31433 para fortalecer las facultades y compromisos de los magistrados y consejos regionales en materia de la supervisión de la administración pública urbana y regional, permitiéndoles incluso nombrar comisiones de investigación en todos los asuntos públicos locales. interés en esclarecer hechos, hacer recomendaciones para mejorar las normas o políticas y monitorear el desempeño y la conducta pública de los funcionarios y directores, para quienes tiene la facultad de llamar a cualquier persona para informar sobre asuntos específicos.

Capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados

3.1 Análisis de tablas y gráficos

Tabla 2:

Correlación entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional

			Gestión del Talento Humano	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,786
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	17	17
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,786	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	17	17

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). Fuente propia.

Interpretación: A manera de respuesta al objetivo general que busca identificar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022; en la tabla 2 se muestra la prueba de hipótesis en la que se identifica un valor de significación de 0.00, un valor inferior a ($p < 0.05$), indicando que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, afirmando que se encuentra una relación entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional aplicado a 17 encuestados.

Conjuntamente, debido al empleo del coeficiente de Rho Spearman, el valor es de 78,6%, lo que representa una alta correlación positiva en las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Tabla 3:

Correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo

			Gestión del Talento Humano	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,699
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	17	17
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,699	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	17	17

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente propia.

Interpretación: Como respuesta al objetivo específico 1 que pretende establecer la relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022; en la tabla 3 se muestra la prueba de hipótesis donde se identifica un valor de significación de 0.00, valor inferior a ($p < 0.05$), indicando que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, afirmando que se encuentra una relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo aplicada a 17 encuestados.

Además, gracias al empleo del coeficiente Rho Spearman, se tiene un valor de 69.9% lo que representa la existencia de una correlación positiva moderada en las variables gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo.

Tabla 4:

Correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad

			Gestión del Talento Humano	Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,477
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	17	17
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,477	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	17	17

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). Fuente propia.

Interpretación: Como respuesta al objetivo específico 2 que pretende establecer la relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022; la tabla 4 muestra la prueba de hipótesis donde se identifica un valor de significación de 0.00, un valor inferior a ($p < 0.05$), indicando que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, afirmando que se encuentra una relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión denominada comportamiento de continuidad, y se aplica a 17 encuestados.

Además, gracias al empleo del coeficiente Rho Spearman, se tiene un valor de 47.7% lo que representa la existencia de una correlación positiva moderada en las variables gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad.

Tabla 5:

Correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo

			Gestión del Talento Humano	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,521
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	17	17
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,521	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	17	17

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente propia.

Interpretación: Como respuesta al objetivo específico 3 que pretende establecer la relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022; La tabla 5 muestra la prueba de hipótesis donde se identifica un valor de significación de 0.00, un valor menor a ($p < 0.05$), indicando que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, afirmando que se encuentra una relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión denominada comportamiento normativo aplicada a 17 encuestados.

Además, gracias al empleo del coeficiente Rho Spearman, se tiene un valor de 52.1% lo que representa la existencia de una correlación positiva moderada entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo.

3.2 Discusión de Resultados

Seguidamente, se detallan los resultados derivados en la investigación, diferenciando los hallazgos con trabajos análogos y poder conseguir a una terminación en general.

En el análisis inferencial se identificó la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de los empleados de la Municipalidad en el distrito de Paccha con una significación bilateral de 0.00 menos que ($p < 0.05$). Esto demuestra que cuando el p. valor es menor, se fortalece la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. En contraste, la relación entre las variables de gestión del talento humano y el compromiso organizacional es positivamente alta (78.6%) entre los empleados de la Municipalidad del distrito de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022.

De acuerdo a los resultados encontrados, estos son similares al estudio de Céspedes (2018) porque evidenció una relación directa correspondiente a la gestión de talento y compromiso organizacional representado por un valor de 0.883. Asimismo, Talavera (2020) con una muestra de 91 trabajadores evidenció una asociación significativa con un valor de 0.885 entre el compromiso organizacional y el talento del personal.

Esto a su vez lo confirma el estudio de Bendezú (2020), que mostró una correlación de 0.892 entre la satisfacción laboral y la gestión del talento humano. Confirma además que la gestión de los recursos humanos se relaciona fundamentalmente con la satisfacción laboral de los empleados en una Institución Educativa Privada.

Así, según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada por Ejobwokeoghene et al. (2018) al considerar la teoría del refuerzo, consistiendo en que las personas posiblemente adoptarían un comportamiento preferido si son recompensadas por tal comportamiento. Las

conductas que no atraen incentivos no pueden ser replicadas, ya que las personas replican conductas que atraen algún tipo de compensación y evitan conductas que son punibles. Además, Albert Bandura en 1977, sostuvo la teoría del aprendizaje social opinando que todas las formas de aprendizaje forman parte de un elemento social, lo que significa la idea de que se puede obtener información y conductas novedosas observando a otras personas. Por último, se refuerza con la teoría del capital humano sugiriendo que se pueden obtener ventajas fiscales tanto para los individuos como para las organizaciones al invertir en las personas.

Por otro lado, se refuerza con las teorías planteadas del compromiso organizacional al señalarse como un impulso concerniente de una identificación del sujeto con una empresa en singular y su contribución (Kernes, et al., 2019). Además, Eliyana y Muzakki (2019) señalan al compromiso organizacional como un periodo donde los operarios reconocen a un determinado grupo, con el fin de efectuar las metas y objetivos. Por último, el compromiso organizacional ampara un alto compromiso con los empleados, por lo que, una forma de minimizar las consecuencias de la rotación conduce a un estado psicológico de relación que se mantiene entre el empleado y la organización, por lo tanto, los empleados muestran lealtad y apoyo a la organización. Se refleja positivamente entre el compromiso y las ganas de permanecer en la institución (Machado, et al., 2018).

Con respecto al primer objetivo específico, se estableció una asociación en la gestión del talento humano y compromiso afectivo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022. En los resultados, se encontraron una significancia bilateral de 0.00, valor que es menor a ($p < 0.05$). Esto indica que el p. valor fortalece la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo. Por otro lado, existe una asociación positiva moderada (69.9%) entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo.

Según los resultados encontrados, estos son similares a Mwesigwani et al. (2020) debido a que una muestra de 48 empleados mostró una asociación significativa y positiva en los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional ($\rho=0.608$ y $p<0.01$). Esto significó que a medida que mejoraba la forma de liderar, también lo hacía el compromiso organizacional. También componentes de estilos de liderazgo; la transacción y la transformación tienen que ver con el compromiso organizacional por ($\rho=0.379$, $p<0.01$ y $\rho=0.448$, $p<0.01$).

A su vez, se refuerza con la investigación de Elkady et al. (2021), ya que evidenciaron una correlación positiva moderada entre los niveles de gestión del talento y compromiso organizacional ($r=0.576$ $p=0.000$). Donde se concluyó que existe una correlación moderada alta y significativa referente a estrategias de gestión del denominado talento y compromiso en las organizaciones.

A esto se suma Pinto (2021), al evidenciar una correlación de 0.567 y una significancia menor a 0.05, indicando una asociación entre el compromiso organizacional y gestión del talento humano en los trabajadores públicos. Concluyendo una asociación de forma significativa de la variable gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Así, según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada por Jayasingam, et al. (2016), al señalar que el compromiso afectivo como el apego que tiene el trabajador hacia su empresa u organización; el apego del trabajador viene influenciado por el compromiso del trabajador hacia su organización, generalmente el compromiso afectivo permite tener una idea clara acerca de la percepción que tiene un trabajador con respecto a la organización.

Con respecto al segundo objetivo específico, se determinó la relación entre la gestión de talento humano y el compromiso de continuidad en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022. En los resultados, se encontraron una significancia bilateral de 0.00, valor que es menor a ($p < 0,05$). Esto demuestra que al ser menor el p. valor asevera la

relación entre la gestión de talento humano y el compromiso de continuidad. A su vez, se tiene que la relación es positiva moderada (47.7%) entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad.

De acuerdo a los resultados encontrados, estos son similares al estudio de Talavera (2020), evidenció una correlación positiva moderada con un valor de 0.478 entre las variables estudiadas. Concluyendo que existe una correlación significativa y moderada entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. También, es similar al estudio de Berberoglu (2018), ya que evidenció una asociación directa, teniendo un valor de 0.452 y en el coeficiente de correlación del clima organizacional y el desempeño organizacional se encuentra que la asociación es directa con un valor de significancia alto en un 0.671. Concluyendo que el clima organizacional y el desempeño organizacional se correlacionan de manera significativa.

Se suma Masri y Abubakr (2019), al encontrar resultados similares, ya que evidenciaron una correlación de 0.531 y un nivel de significancia menor a 0.01. Concluyendo que hay una fuerte relación positiva estadísticamente significativa entre la gestión del talento y el rendimiento de los empleados. Asimismo, el estudio indaga los vínculos entre la gestión del talento, incentivo y el desempeño de los trabajadores en las instituciones de investigación del Estado de Qatar.

También, Cieza y Jara (2021) evidenciaron una relación directa de 0.394 entre la gestión de RR. HH y compromiso organizacional, con una significancia menor a 0.05. Concluyendo que la Municipalidad debe tener en cuenta implementar dentro de sus procesos la gestión del talento humano, con el fin de aumentar el compromiso organizacional en los trabajadores.

Así, según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada por Megawaty, et al. (2022), al señalar que el compromiso de continuidad, es la fortaleza que muestra el trabajador para seguir formando parte de la organización, incluido la aspiración de mantener la membresía en la empresa, la preparación y la energía de ejecutar esfuerzos serios en sobrenombre de la

institución y la aprobación de los valores de la organización, en ese sentido el compromiso de continuidad permite motivar al trabajador a formar parte de la organización

Con respecto al tercer objetivo específico, se determinó la relación entre la gestión de talento humano y compromiso normativo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022. En los resultados, se encontraron una significancia bilateral de 0.00, valor que es menor a ($p < 0,05$). Esto demuestra que al ser menor el p. valor asevera la relación entre la gestión de talento humano y compromiso normativo. A su vez, se tiene que la correlación es positiva moderada (52.1%) entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo.

De acuerdo a los resultados encontrados, estos son similares al estudio de Fierro et al. (2018), porque una muestra de 58 mostró una relación directa y significativa ($p < 0.01$) entre gestión pública y el compromiso organizacional; siendo la correlación positiva ($r = .579$). Concluyendo que el compromiso organizacional influye positivamente sobre la gestión pública colaborativa, es decir, los empleados evidencian gratitud y vínculo con la empresa mediante intercambios sociales, por lo que los resultados influyen directamente con la gestión colaborativa.

A su vez, se refuerza con la investigación de Cherif (2020), al evidenciar que la gestión de recursos humanos se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral de los empleados ($\rho = 0.505$) y compromiso organizacional ($\rho = 0.524$). Además, evidenció que la satisfacción laboral de los empleados está correlacionada positivamente con el compromiso organizacional ($\rho = 0.612$). Concluyendo que la satisfacción laboral de los empleados se correlacionó positivamente con el compromiso organizacional.

Así, según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada por Masud, et al. (2018), al deducir que el compromiso normativo juega un papel esencial en la organización de los resultados del trabajo. Siempre que los empleados muestren compromiso con la

organización, se pueden ver resultados favorables. Cuando factores específicos conducen a la insatisfacción de los empleados, se traduce en comportamientos y rendimiento laborales negativos.

Finalmente, en relación a las fortalezas de la investigación en comparación con el resto de investigaciones, proporciono resultados verídicos y oportunos en cuestión de las variables estudiadas, teniendo en consideración la relación existente entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional. Ante ello, se evidencia de forma general y contrastando con los estudios referenciados, de esa manera, la investigación recalca la importancia de una adecuada gestión de talento humano para poder fortalecer el compromiso organizacional dentro de la institución.

Por consiguiente, en cuestión de debilidades de la investigación, se presenta que la muestra es muy baja, haciendo que la investigación sea poco significativa, además se encontraron pocos antecedentes con el mismo objeto de estudio y que contengan las mismas variables, dificultado un poco la discusión.

Conclusiones

- Primera:** Se identificó la asociación existente entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022 con un valor de 78.6% señalando una correlación positivamente alta.
- Segunda:** Se comprobó la asociación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022 con un valor de 69.9%, indicando una correlación positiva moderada.
- Tercera:** Se estableció la asociación entre la gestión de talento humano y el compromiso de continuidad en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022 con un valor de 47.7%, indicando una correlación positiva moderada.
- Cuarta:** Se determinó la correlación entre la gestión de talento humano y compromiso normativo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022, con un valor de 52.1%, indicando una correlación positiva moderada.

Recomendaciones

- Primera:** Sugerir al jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Paccha realizar un adecuado concurso público con el propósito de contratar al mejor capital humano que esté comprometido con la institución dentro del primer trimestre del 2023 y así poder cumplir con las metas propuestas de acuerdo con la agenda municipal.
- Segunda:** Promover las metas entre los funcionarios públicos, el alcalde como ente superior debe proponer metas accesibles y medibles institucionales en todas las áreas, se recomienda que las personas a cargo promuevan beneficios o incentivos, como, por ejemplo, reconocimientos a sus labores, premios o incentivos económicos cada trimestre evaluando los indicadores de gestión relacionadas a las metas institucionales; generando así un compromiso afectivo para la mejora de la municipalidad.
- Tercera:** Proponer al jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Paccha extender los contratos por mayor tiempo, para que los colaboradores se sientan comprometidos a seguir dentro de la institución, ya que, en muchas circunstancias al no contar con estabilidad laboral, estos deciden renunciar perjudicando a la municipalidad.
- Cuarta:** Promover una comunicación horizontal entre los servidores públicos cumpliendo con las normativas de la municipalidad, es decir, cada fin de semana durante una hora reunir a los colaboradores para retroalimentar lo percibido en la semana, con la finalidad de conocer las ventajas y perjuicios que puedan generar ciertos actos en contra de los operarios.

Fuentes de información

- Abril, F. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
- Aguinis, H., y Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *Business Research Quarterly*, 24(3), 233-240. <http://hermanaguinis.com/BRQpmrescue.pdf>
- Aina, R., y Atan, T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management. *Sustainability*, 12(1), 1-21. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8372/pdf>
- Aldana, R., Castillo, T., y Leal, G. (s.f.). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Revista espacios*, 39(11), 1-11. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1974/Compromiso%20organizacional.pdf?sequence=1>
- Andriotis, N. (2018). Employee Recognition in the Workplace: The Why and How. 1-5. <https://tsebo.academy/wp-content/uploads/2020/10/3.1.7.-Workplace-Employee-Recognition-Why-and-How.pdf>
- Anggraini, U., y Dwi. (2020). The Implementation of Talent Management Strategy in Developing Employee Performance. *Revista iraní de estudios de gestión*, 117-137.
- Ansar, y Baloch, A. (2018). Talent and Talent Management: Definition and Issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 174-186. <http://ibt.edu.pk/assets/custom/journal/jbs/14.2/14.pdf>
- Arias, F. (2014). *El Proyectos de Investigación*. Caracas: Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. ECOTEC

- Azizi, R. (2019). A Review of Talent Management as a Key in any Organizations. *The International Journal of Indian Psychology*, 7(3), 78-83. https://www.researchgate.net/profile/Fatemeh-Azizi-Rostam/publication/335404812_A_Review_of_Talent_Management_as_a_Key_in_any_Organizations/links/5d6453c4a6fdccc32cd3067a/A-Review-of-Talent-Management-as-a-Key-in-any-Organizations.pdf
- Bendezú, K. (marzo de 2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 14(1). <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237004/586062237004.pdf>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. (C. I. Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ed.) 1(399). <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Besley, C., y Bastiaens, I. (2020). Globalization and intention to vote: the interactive role of personal welfare and societal context. *Revista de Economía Política Internacional*, 29(2), 1-23. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09692290.2020.1842231>
- Blanco, L., Lockett, A., y Currie, G. (2020). How does the availability and use of flexible leave influence the employer–employee relationship? *Gestión de recursos humanos*, 59(5), 445-461. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.22004>
- Boned, A. (2019). *Los criterios de Selección de Personal en la actualidad: una comparativa entre la empresa irlandesa y la española*. Universitat de les Illes balears. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/149804/Boned_Andreu_Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bret, C., y Hartwell, C. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Revista de Negocios Mundiales*, 54(2), 82-92. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090951618301548>
- Cahyono, B., Pawar, A., Indrati, K., Siswati, E., y Loupias, H. (2018). Validating the effect of talent management on organisational outcomes with mediating role of job empowerment. *Universitas Pelita Bangsa*, 1, 1-22. <http://eprints.ubhara.ac.id/1054/1/VALIDATING%20THE%20EFFECT%20OF%20TALENT%20MANAGEMENT%283%29.pdf>
- Calduch, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación internacional*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>
- Caldwell, S., y Danieli, O. (s.f.). *Outside Options in the Labor Market*. Obtenido de http://www.ecineq.org/ecineq_paris19/papers_EcineqPSE/paper_208.pdf
- Céspedes, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018*. Tesis de posgrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespedes_qv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chang, E., Barbilla, H., y Won, J. (2021). Pre-crisis commitment human resource management and employees' attitudes in a global pandemic: The role of trust in the government. *Wiley Online Library*, 1-10. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/hrm.22097>
- Cherif, F. (2020). The Role of Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Predicting Organizational Commitment in the Saudi Arabian Banking Sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*., 40(7/8). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJSSP-10-2019-0216/full/html>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Choudhury, S., y Pattanayak, S. (2020). Talent management as a strategy in reducing turnover intentions: The mediating role of employee engagement. *Journal of critical reviews*, 7(4), 2394-5125. <http://www.jcreview.com/admin/Uploads/Files/61b84199b7dfe9.82924250.pdf>
- Cieza, E., y Jara, L.(2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de San marcos – Cajamarca 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urreló, Cajamarca, Cajamarca. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1933/TESIS%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Corrales, A. (22 de 07 de 2018). *La gestión de personas en el sector público: tendencias y desafíos*. (U. Continental, Editor) <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-gestion-de-personas-en-el-sector-publico-tendencias-y-desafios>
- Crmer, P. (2019). Organization and regulation of gene transcription. *Nature*, 45, 1-7. Obtenido de <https://www.nature.com/articles/s41586-019-1517-4>
- Ejovwokeoghene, O., Yewande, O., Olaleke, O., y Olalade, J. (2018). Talent Management as a Determinant of Firm Performance: A Conceptual Approach. *Bussiness & social Sciences Journal (BSSJ)*, 3(1), 21-32. <https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC-105865ef90>
- Eliyana, A., y Muzakki, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>
- Elkady, S., y Ghanem, A.(Setiembre de 2021). Nurses' Perception about the Relationship between Talent Management and Organizational Commitment. *R Journal of Business and*

- Management*, 1(1). https://www.researchgate.net/profile/Samia-Mohamed-11/publication/354500877_Nurses'_Perception_about_the_Relationship_between_Talent_Management_and_Organizational_Commitment/links/613b4f7002e88a54922ddac5/Nurses-Perception-about-the-Relationship-between-T
- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (1 ed.). Machala, Ecuador: UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Espinoza, M., y Gallego, B. (2018). Labor insertion of people with disabilities in Ecuador. *Revista Espacios*, 39(5), 1-12. <http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Fachmi, M., Sultan, Z., & Murdhani, A. (2020). Do professionalism affect motivation and employee performance? new evidence from perception among civil servant in Makassar City. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 39-50. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/JEM/article/view/2149>
- Falola, H., Ogueyungbo, O., y Ojebola, O. (2020). Influence of workplace management initiatives on talent engagement in the Nigerian pharmaceutical industry. *F1000 Research*, 9(699), 1-21. https://f1000researchdata.s3.amazonaws.com/manuscripts/30535/99970a03-a35d-4620-8eb4-12735262bee1_23851_-_hezekiah_falola_v2.pdf?doi=10.12688/f1000research.23851.2&numberOfBrowsableCollections=46&numberOfBrowsableInstitutionalCollections=4&numberOfBrowsable
- Fernández, A. (2017). *El compromiso Organizacional*. Universidad de Valladolid
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. A., y Martínez, J. (10 de diciembre de 2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional del sector público del Estado de México. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(20). <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>

- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación* (1 ed.). Huancayo, Perú: Universidad continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gallardo, G., Thunnissen, M., y Pinche, H. (2022). Talent management: context matters. *Journal of Business Research*, 141, 528-535.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Guzmán, C., Navarro, N., Flores, W., y Vicente, W. (2020). Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in Peru. *International Journal of Data and Network Science*, 4(1), 337-346.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8410/3/IV_FCE_308_TE_Guzman_Navarro%20_2020.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mc GrawHill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/investigacion.pdf>
- Ibrahim, R., y Boerhannoeddin, A. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *Soft skills and training methodology*, 1-20.
https://www.researchgate.net/profile/Bakare-Kazeem-Kayode/publication/316845107_The_effect_of_soft_skills_and_training_methodology_on_employee_performance/links/5bf75c66a6fdcc538813b02a/The-effect-of-soft-skills-and-training-methodology-on-employee-perfor
- Iskamato, D., Srimulatsih, M., y Buda, P. (2021). Analysis of Relationship between Leadership and Employee Performance at Manufactur Company in Indoenesia. *En Actas de la 11.ª Conferencia Internacional Anual sobre Ingeniería Industrial y Gestión de Operaciones. Singapur: IEOM Society International*, 8, 3262-3269.
<http://www.ieomsociety.org/singapore2021/papers/593.pdf>

- Jayasingam, S., Govindasamy, M., y Garib, K. (Sharmila Jayasingam Muhiniswari Govindasamy Sharan Kaur Garib Singh de 2016). Instilling affective commitment: Insights on what makes knowledge workers want to stay. *Revista de la investigación de investigación*, 1-41. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-03-2014-0060/full/html>
- Kamalaveni, M., Ramesh, S., y Vetrivel, T. (2019). A review of literature on employee retention. *International Journal of Innovative Research in Management Studies*, 4(4), 1-10. https://www.researchgate.net/profile/Kamalaveni-Ms/publication/335677274_A_REVIEW_OF_LITERATURE_ON_EMPLOYEE_RETENTION/links/5e0f1cc0299bf10bc38c9e37/A-REVIEW-OF-LITERATURE-ON-EMPLOYEE-RETENTION.pdf
- Kernes, C., Rorholm, M., J, K., Hartman, N., Jarabi, B., y Ghazzawi, I. (2019). Leading Thought Leadership: A Practice-Oriented Framework*. *International Leadership Journal*, 11(1), 1-131. http://campussuite-storage.s3.amazonaws.com/prod/1280306/3a32f069-629b-11e7-99ef-124f7febbf4a/1889380/08b7f6e6-2b10-11e9-8f79-0a87d8f35794/file/ILJ_Winter_2019.pdf#page=4
- Kravariti, F., y Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human. *Public Management Review*, 22(1). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(1), 3307-3312. https://www.researchgate.net/publication/342160900_The_influence_of_organizational_commitment_on_employees'_job_performance_The_mediating_role_of_job_satisfaction
- López, B., y Ruiz, O. (2018). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Obtenido de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448196252.pdf>

- Machado, D., Ramalho, L., Silvio, P., y Barboza, O. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de gestión*, 84-101. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/REG-12-2017-008/full/html>
- Malik, A., y Sanders, K. (2021). Managing Human Resources During a Global Crisis: A Multilevel Perspective. *British Journal of Management* (1), 1-19. https://onlinelibrary.wiley.com/pb-assets/assets/14678551/bjom12484_Rev_EV-1613058926.pdf
- Marmo, S., y Berkman, C. (2018). Social Workers' Perceptions of Job Satisfaction, Interdisciplinary Collaboration, and Organizational Leadership. *Revista de trabajo social en el final de la vida y cuidados paliativos*, 14(1), 1-20. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15524256.2018.1437590>
- Masri, E., y Abubakr, S. (2019). Talent management, employee recognition and performance in the research institutions. *Studies in Business and Economics*, 1(14). <https://magazines.ulbsibiu.ro/eccsf/RePEc/blg/journal/14110masri.pdf>
- Masud, H., Norhayate, W., Anwar, F., Rashid, N., y Afthanorhan, A. (2018). A Critique of Normative Commitment in Management Research. *Revista Internacional de Investigación Académica en Ciencias Empresariales y Sociales*, 8(11), 1172-1191. <https://pdfs.semanticscholar.org/e4df/76bb45f5a74fc892bff82f0ffa1f2302170d.pdf>
- Matabanchoy, T., Alvarez, P., K, y Riobamba J., O. (2019). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: A review from 2008 to 2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000200176
- Megawaty, M., Hamdat, A., y Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 1-14. <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/86>

- Moral, M., y Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología del Caribe*, 35(1), 1-7.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., y Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management*, 39(2). file:///C:/Users/User/Downloads/mwesigwa2020.pdf
- Narayanan, A., Rajithakumar, S., y Menon, M. (2018). Talent Management and Employee Retention: An Integrative Research. *Revisión del desarrollo de recursos humanos*, 18(2), 1-20. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1534484318812159>
- Obaid, I., Shoaib, M., y Adnan, A. (2020). Gamification for Recruitment and Job Training: Model, Taxonomy, and Challenges. *IEEE Acces*, 8, 65164-65178.
<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9050550/>
- Obando, C. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca Sinergia*, 11(2). <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2254>
- Pinto, S.(2021). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay.
http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/961/T_0598.pdf?sequence=5
- Prettypal, R. (2021). Talent management literature review. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 1(1), 43-48.
<https://scholar.archive.org/work/ik7oxg3wczdcrq7hchwusxr6iji/access/wayback/https://ojs.uph.edu/index.php/FF/article/download/3804/pdf>
- Sánchez, G., y Barreto, P. (2015). *Gestión de Recursos Humanos: Subsistema de Control de Recursos Humanos*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
<https://repositorio.unan.edu.ni/3912/1/2706.pdf>

- Sayed, Y., Boshra, M., y Koussy, M. (2021). The Influence of Talent Management on Employee Retention - An Empirical Study of the Arab Republic of Egypt's Public and Private Commercial Banks. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(10), 640-658. https://www.ijicc.net/images/Vol_15/Iss_10/151032_Sayed_2021_E_R.pdf
- Shahi, T., Farrokhsheresht, B., Javad, M., y Ali, H. (2020). Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta-Synthesis Technique. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 13(1), 117-137. https://ijms.ut.ac.ir/article_73494.html?lang=en
- Talavera, K. (2020). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis - Callao, 2019*. Tesis de posgrado, Universidad César Gallo, Callao. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42865>
- Talavera, E. (2020). "Gestión del talento humano y compromiso Organizacional de los trabajadores de la Fábrica de armas y municiones del ejercito SAC- Lima Perú". Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte, Lima. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24538/Talavera%20Libralato_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tetik, S., y Zaim, H. (2021). Effects of Talent Management Practices on Organizational Engagement: A Quasi Experimental Study. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 14(27), 91-109. <https://ejbe.org/EJBE2021Vol14No27p091-TETIK-ZAIM.pdf>
- Undurraga, R. (2019). Who will get the job? Hiring practices and inequalities in the Chilean labour market. *Boletín de Investigación de América Latina*, 38(5), 575-590. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/blar.12888>
- Valdeiglesias, P. (2018). Principle of continuity in the labor regime of the teachers of particular educational institutions of Peru. *Vox juris (Lima)*, 36(2), 163-170. <https://biblat.unam.mx/es/revista/vox-juris-lima/articulo/principio-de-continuidad-en-el-regimen-laboral-de-los-docentes-de-instituciones-educativas-particulares-del-peru>

- Wiradendi, C., Khairunnsisa, H., y Purwana, D. (2020). Implementation Talent Management To Improve Organization's Performance In Indonesia To Fight Industrial Revolution. *International journal of scientific & technology*, 9(1), 1243-1247. http://sipeg.unj.ac.id/repository/upload/jurnal/Hera_Khairunnisa_Jurnal_Internasional_2020.pdf
- Yuniati, E., Soetjipto, B., Wardoyo, T., y Nikmah, F. (2021). Talent management and organizational performance: The mediating role of employee engagement. *Management Science Letters*, 11(9), 1-15. https://www.researchgate.net/publication/351885937_Talent_management_and_organizational_performance_The_mediating_role_of_employee_engagement

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022?	Identificar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022.	Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022.		Régimen para el ingreso laboral del empleado Conducción de los recursos humanos	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativa
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Gestión del Talento Humano		
¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022?	Determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022.	Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022.		Régimen gerencial para el crecimiento profesional – técnica del personal	Diseño: No experimental – transversal
¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022?	Determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022.	Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022.		Gestión estratégica para la retención del trabajador Compromiso afectivo	
¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022?	Determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022.	Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en el personal de la Municipalidad distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022.	Compromiso Organizacional	Compromiso de continuidad Compromiso normativo	Nivel: Correlacional

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Estimado trabajador, le doy mi cordial saludo y a la vez le informo que la presente encuesta tiene por objetivo Identificar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín-2022., por lo tanto, le solicito responder cada una de las preguntas que leerá a continuación, pidiéndole que conteste cada una de ellas con la mayor sinceridad posible ya que ésta es de interés solamente investigador y tiene carácter anónimo.

Instrucciones: Las preguntas están medidas bajo la siguiente escala, por lo cual se le solicita marcar la valoración que más crea conveniente:

Nunca	Casi nunca	Regular	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES	VALORACIÓN				
Régimen para el ingreso laboral del empleado		1	2	3	4	5
1	La Municipalidad del distrito de Paccha selecciona de forma rigurosa, a los nuevos empleados, para los puestos vacantes que se necesita.					
2	En la Municipalidad del distrito de Paccha se ofrecen abiertamente, las oportunidades de empleo y los aspirantes pueden disputarlas en igualdad de condiciones.					
3	La Municipalidad del distrito de Paccha cuenta con un órgano de recursos humanos preparado para seleccionar trabajadores de un alto nivel profesional.					
4	La Municipalidad del distrito de Paccha se preocupa en seleccionar de forma acertada y de acuerdo al orden de mérito, a las personas que satisfacen mejor, los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible.					
5	La Municipalidad del distrito de Paccha exige que los aspirantes demuestren capacidad en sus tareas e interdependencia con otras tareas y con otras personas de su entorno laboral.					

6	La Municipalidad del distrito de Paccha toma en cuenta la experiencia y capacitación para calificar en el puesto que solicita.					
Conducción de los recursos humanos						
7	Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son generalmente accesibles con los trabajadores de la municipalidad.					
8	Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son líderes con capacidad y voluntad de realizar bien las funciones de su competencia.					
9	Existe en la Municipalidad del distrito de Paccha una planeación estratégica que es compartida con los trabajadores.					
10	La Municipalidad del distrito de Paccha cuenta con normas que han sido consensuadas pertinentes para ayudar en el buen funcionamiento de esta.					
11	En términos generales, el control administrativo favorece el buen funcionamiento de la Municipalidad del distrito de Paccha como también el bienestar de todos los trabajadores.					
12	Las órdenes e información recibidas por los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Paccha son congruentes y no contradictorias.					
Régimen gerencial para el crecimiento profesional – técnica del personal						
13	La Municipalidad del distrito de Paccha dedica suficientes recursos para capacitación y actualización del personal.					
14	La capacitación que la Municipalidad del distrito de Paccha brinda a sus trabajadores, es coherente con la misión y los objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada empleado.					
15	La Municipalidad del distrito de Paccha enfatiza cursos de adiestramiento como también orientados al desarrollo integral de los empleados.					
16	La Municipalidad del distrito de Paccha capacita al personal en el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas para el cargo que ejercen.					
17	La Municipalidad del distrito de Paccha capacita en la formación de habilidades para el trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.					
18	La Municipalidad del distrito de Paccha apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores y les brinda facilidades de estudio de acuerdo con sus requerimientos.					

Gestión estratégica para la retención del trabajador						
19	La Municipalidad del distrito de Paccha comunica a los empleados su filosofía y solicita sugerencias y opiniones, compartiendo con ellos la toma de decisiones y el control de las actividades para el trabajo en equipo.					
20	La Municipalidad del distrito de Paccha considera que el bienestar del personal es un factor con mucho peso en las decisiones de las comisiones, horarios, cargos y responsabilidades de trabajo.					
21	La Municipalidad del distrito de Paccha asegura que todos Los trabajadores cuenten con las protecciones necesarias para su trabajo en forma segura y saludable; así como los materiales, recursos y ambientes confortables.					
22	En la Municipalidad del distrito de Paccha se brinda un incentivo compensatorio en forma individual y colectiva por el desempeño profesional en el trabajo que demuestran los empleados.					
23	La Municipalidad del distrito de Paccha procura brindar reconocimiento al trabajo profesional como elemento imprescindible para el aumento de la productividad.					
24	La Municipalidad del distrito de Paccha reconoce la capacidad del trabajador, asignándoles funciones donde se desenvuelven mejor.					

CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador, le doy mi cordial saludo y a la vez le informo que la presente encuesta tiene por objetivo Identificar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, provincia Yauli, Junín-2022., por lo tanto, le solicito responder cada una de las preguntas que leerá a continuación, pidiéndole que conteste cada una de ellas con la mayor sinceridad posible ya que ésta es de interés solamente del investigador y tiene carácter anónimo.

Instrucciones: Las preguntas están medidas bajo la siguiente escala, por lo cual se le solicita marcar la valoración que más crea conveniente:

Nunca	Casi nunca	Regular	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
25	Siento confianza plena en los valores que se practica en esta Municipalidad del distrito de Paccha pues están de acuerdo con la moral y las buenas prácticas que realizo.					
26	Siento apego emocional por la Municipalidad del distrito de Paccha, porque sus necesidades y problemas los siento como los míos					
27	Me integro plenamente con la Municipalidad del distrito de Paccha ya que me motiva e inspira en mi buen desempeño					
28	Estoy seguro que la Municipalidad del distrito de Paccha satisface no solo mis necesidades profesionales sino también personales					
29	Tengo el deseo de esforzarme más de lo normal para el triunfo y éxito de la Municipalidad del distrito de Paccha					
30	Tengo la seguridad que la Municipalidad del distrito de Paccha satisface absolutamente mis necesidades como profesional					
31	Estoy convencido que tome una decisión acertada de trabajar en esta Municipalidad del distrito de Paccha pues cubre mis demandas laborales como mis necesidades.					
32	Siento que es un privilegio pertenecer a esta municipalidad del distrito de Paccha pues lo considero como mi segundo hogar.					

33	Esta Municipalidad del distrito de Paccha es muy significativa para mí, y me siento ligado emocionalmente a ella					
34	Siento un compromiso y deuda con la Municipalidad del distrito de Paccha pues me ayuda a superarme como profesional.					
Compromiso de continuidad						
35	Estaría dispuesto a aceptar nuevas asignaciones laborales para continuar trabajando en esta ilustre Municipalidad del distrito de Paccha.					
36	Sería duro abandonar esta Municipalidad del distrito de Paccha, aun si lo quisiera.					
37	Cuento con varias opciones de trabajo tanto dentro como fuera de la Municipalidad.					
38	Tengo aptitudes para alcanzar otro empleo; pero no lo hago porque es mi deseo dar más por esta Municipalidad del distrito de Paccha.					
39	Si no hubiese entregado tanto de mí mismo en la Municipalidad del distrito de Paccha podría considerar otras opciones para trabajar.					
40	Hoy en día, el hecho de permanecer en esta Municipalidad del distrito de Paccha es tanto necesidad como deseo.					
41	Si decido renunciar a trabajar en esta Municipalidad del distrito de Paccha muchos planes de mi vida podrían interrumpirse.					
42	En la Municipalidad del distrito de Paccha cuento con un gran apoyo para hacer bien mi trabajo, por lo que quiero quedarme aquí mucho tiempo más.					
Compromiso normativo						
43	Existen situaciones muy fuertes que abrazan mi vínculo laboral con la Municipalidad del distrito de Paccha.					
44	Los empleados son leales porque la Municipalidad del distrito de Paccha les brinda un adecuado servicio edil.					
45	Aun cuando es ventajoso para mi persona no siento que es correcto renunciar ahora a la Municipalidad del distrito de Paccha.					
46	La Municipalidad del distrito de Paccha es merecedora de mi lealtad por haberme acogido profesionalmente.					
47	Tendría sentimiento de culpa si en estos momentos abandonaría la Municipalidad del distrito de Paccha					
48	Si la situación lo requiere los trabajadores reciben algún apoyo especial de parte de Municipalidad					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos

I. DATOS GENERALES

- I.1 **Apellidos y nombres del experto:** Morales del Pozo, Pedro Zoilo
 I.2 **Grado académico:** Maestro en Administración
 I.3 **Cargo e institución donde labora:** Docente Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt
 I.4 **Título de la Investigación:** Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en el Personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín-2022
 I.5 **Autor del instrumento:** Ingaruca Roque, Ana Celestina
 I.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 I.7 **Nombre del instrumento:** Cuestionario Gestión de Talento Humano y Compromiso Organizacional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					87
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					96
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					94
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					96
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					91
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					99
SUB TOTAL					240	653
TOTAL (PROMEDIO)					24	65.3

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17.84

VALORACION CUALITATIVA: El resultado del análisis del instrumento considero un valor promedio de 89.3%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede ser aplicado en la unidad de análisis en razón a los ítems están en relación lógica y guarda una estructura coherente.

Lugar y fecha: Huancayo, 08 de junio del 2022



Pedro Z. Morales del Pozo
DNI 19993779

Ficha de validación de instrumentos

II. DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombres del experto:** Cosme Urbina, Manuel Edward
I.2 Grado académico: Maestro en Ciencias Económicas
I.3 Cargo e institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
I.4 Título de la Investigación: Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en el Personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín-2022
I.5 Autor del instrumento: Ingaruca Roque, Ana Celestina
I.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
I.7 Nombre del instrumento: Cuestionario Gestión de Talento Humano y Compromiso Organizacional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					86
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					84
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					88
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					87
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL					160	710
TOTAL (PROMEDIO)					16	71

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17.4

VALORACION CUALITATIVA: El resultado del análisis del instrumento considero un valor promedio de 87%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento con las características de organización y consistencia puede ser aplicado en la unidad de análisis.

Lugar y fecha: Lima, 09 de junio del 2022



Manuel E. Cosme Urbina
DNI 18836575

Ficha de validación de instrumentos

III. DATOS GENERALES

- I.1 **Apellidos y nombres del experto:** Castañeda Aranda, Félix Simeón
 I.2 **Grado académico:** Magíster en Administración Estratégica de Empresas
 I.3 **Cargo e institución donde labora:** Docente en la Universidad Continental
 I.4 **Título de la Investigación:** Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en el Personal de la Municipalidad Distrital de Paccha, Provincia Yauli, Junín-2022
 I.5 **Autor del instrumento:** Ingaruca Roque, Ana Celestina
 I.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 I.7 **Nombre del instrumento:** Cuestionario Gestión de Talento Humano y Compromiso Organizacional

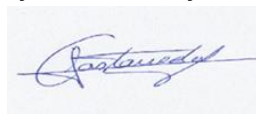
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				79	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80	
SUB TOTAL					399	435
TOTAL (PROMEDIO)					39.9	43.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 16.68

VALORACION CUALITATIVA: El resultado del análisis del instrumento considero un valor promedio de 83.4%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede ser aplicado en la unidad de análisis porque está bien organizado, tiene coherencia y cumple para los fines de la investigación.

Lugar y fecha: Huancayo, 12 de junio del 2022.



Mg. Félix S. Castañeda Aranda
DNI: 80634364

Anexo 4: Base de recolección de datos

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	
1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	5	4	5	5
2	3	2	2	1	4	1	1	4	2	2	1	3	1	3	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	5	2	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5
3	3	3	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	1	2	2	
4	3	4	3	3	5	2	3	3	2	3	4	2	1	3	3	4	1	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	2	3	1	3	1	3	3	1	3	2	3	1	1	2	3	2	5	2	2	3
5	4	4	3	2	3	5	3	4	2	1	5	5	3	3	3	5	1	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	2	2	2	1	3	3	2	2	2	4	4	5	3	3	4	
6	3	3	4	2	4	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	1	3	2	2	2	5	2	5	3	3	4	
7	4	3	3	3	2	5	5	4	3	3	5	3	3	4	4	5	3	5	5	3	4	2	2	4	4	4	4	2	3	1	2	3	5	2	3	3	2	4	5	2	2	2	3	2	5	3	3	5	
8	3	3	2	1	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	3	5	
9	3	3	3	2	5	5	5	3	2	2	5	1	1	1	1	5	1	3	5	4	4	5	2	4	4	4	4	1	1	1	3	2	4	3	2	3	3	3	5	1	3	3	4	3	5	3	3	5	
10	4	4	3	1	2	5	4	4	3	3	1	2	1	4	2	5	1	3	5	5	5	3	2	4	4	4	4	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	5	5	1	1	3	3	3	5	3	3	5	
11	4	1	1	2	3	4	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	2	5	4	5	5	
12	2	1	2	1	1	2	2	4	4	1	3	3	2	3	3	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	5	4	5	5	
13	3	1	2	2	3	5	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	5	4	5	5
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	4	4	5	4	5	5
15	5	4	3	1	5	5	5	5	4	2	5	5	3	3	2	3	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	
16	3	3	3	2	4	5	4	2	2	4	3	5	3	3	3	2	2	5	4	4	4	1	2	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	
17	3	2	4	3	1	4	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	3	4	5	5	1	4	3	4	4	4	4	1	5	5	2	3

Nota: Fuente propia

Anexo 5: Tablas y gráficos del cuestionario

Tabla 6:

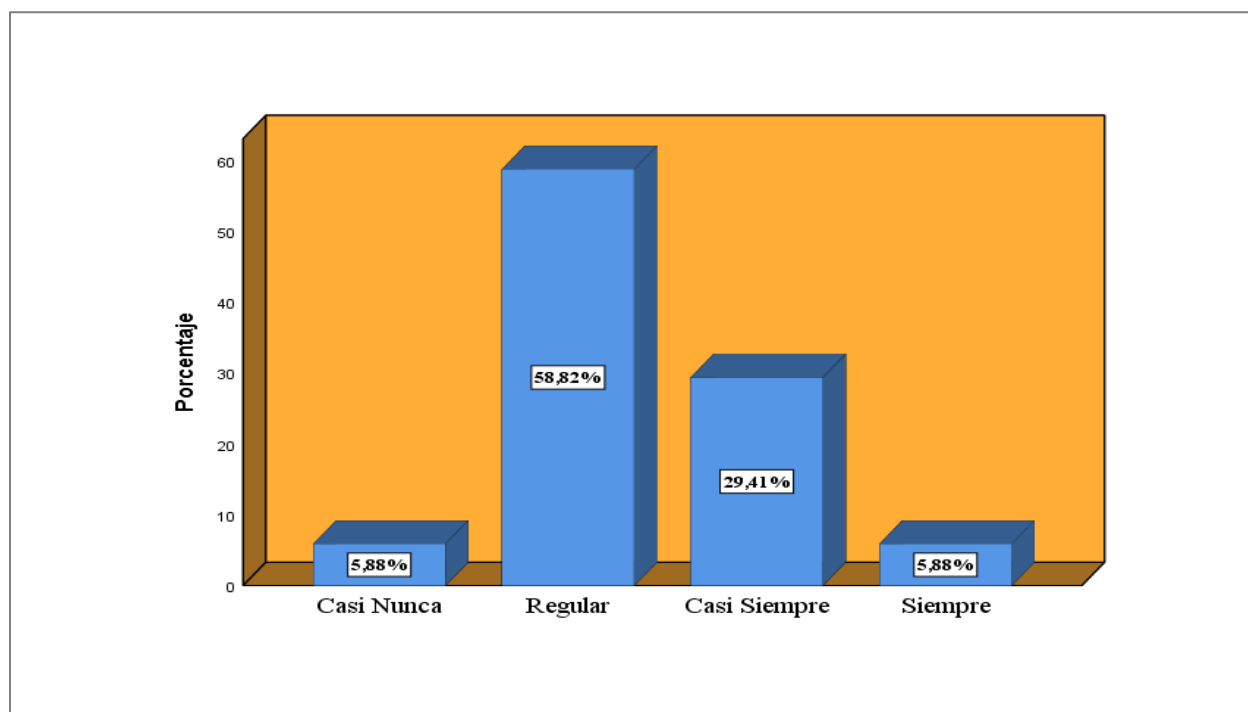
La Municipalidad del distrito de Paccha selecciona de forma rigurosa, a los nuevos empleados, para los puestos vacantes que se necesita

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	5,9
	Regular	10	58,8
	Casi Siempre	5	29,4
	Siempre	1	5,9
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 2:

La Municipalidad del distrito de Paccha selecciona de forma rigurosa, a los nuevos empleados, para los puestos vacantes que se necesita



Nota: Fuente propia

Tabla 7:

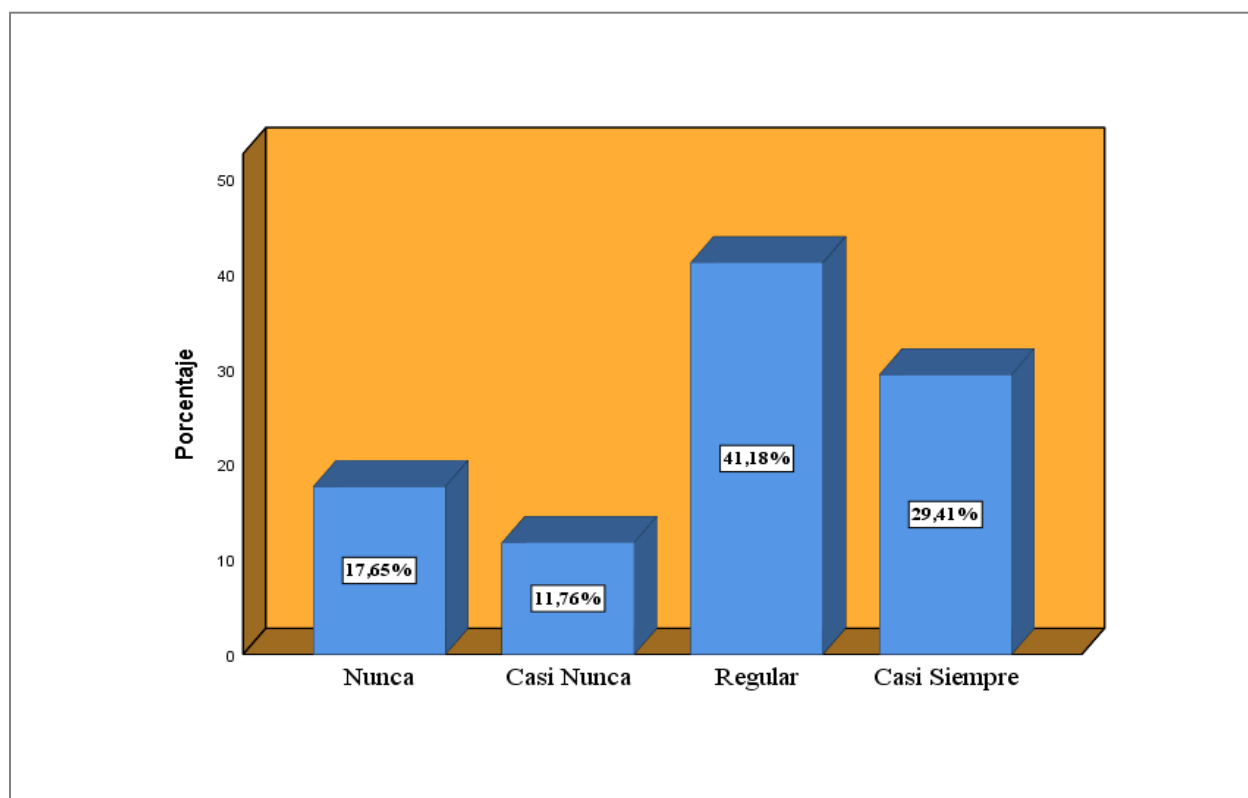
La Municipalidad el distrito de Paccha se ofrecen abiertamente, las oportunidades de empleo y los aspirantes pueden disputarlas en igualdad de condiciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	17,6
	Casi Nunca	2	11,8
	Regular	7	41,2
	Casi Siempre	5	29,4
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 3:

La Municipalidad el distrito de Paccha se ofrecen abiertamente, las oportunidades de empleo y los aspirantes pueden disputarlas en igualdad de condiciones



Nota: Fuente propia

Tabla 8:

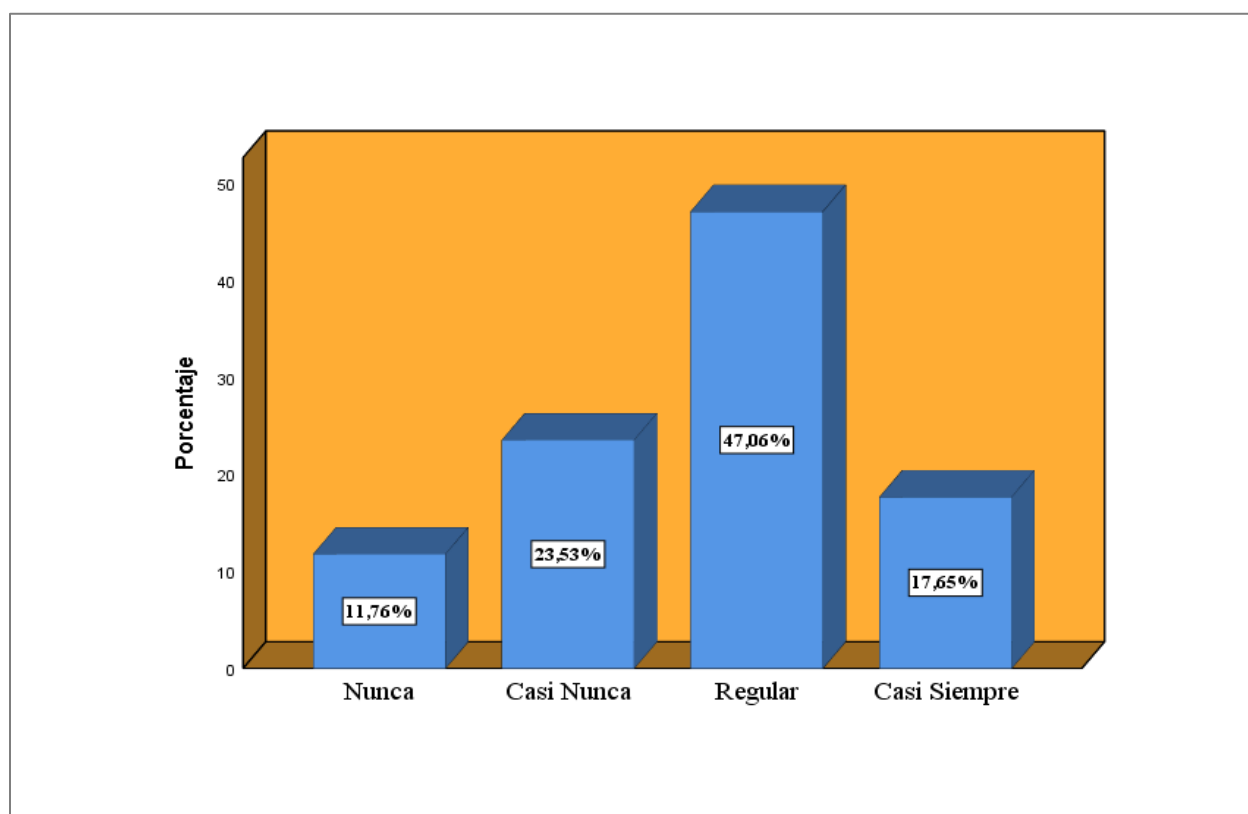
La Municipalidad del distrito de Paccha cuenta con un órgano de recursos humanos preparado para seleccionar trabajadores de un alto nivel profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	11,8
	Casi Nunca	4	23,5
	Regular	8	47,1
	Casi Siempre	3	17,6
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 4:

La Municipalidad del distrito de Paccha cuenta con un órgano de recursos humanos preparado para seleccionar trabajadores de un alto nivel profesional



Nota: Fuente propia

Tabla 9:

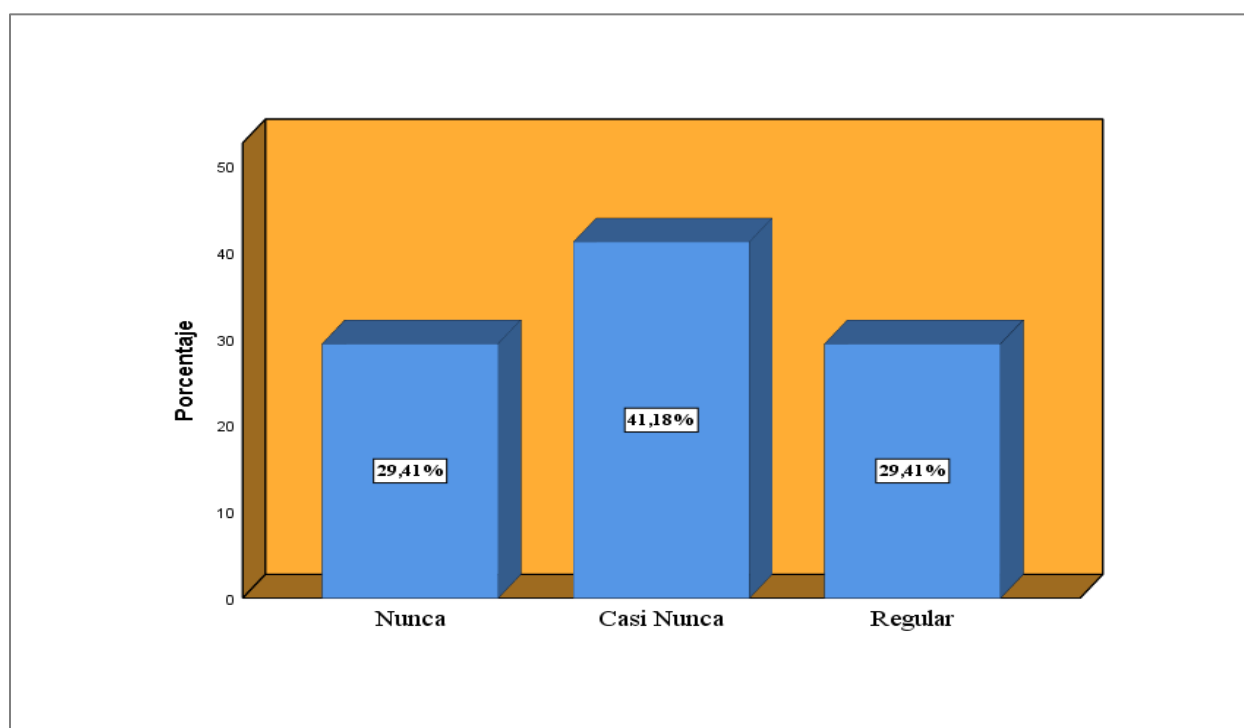
La Municipalidad del distrito de Paccha se preocupa en seleccionar de forma acertada y de acuerdo al orden de mérito, a las personas que satisfacen mejor, los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	29,4
	Casi Nunca	7	41,2
	Regular	5	29,4
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 5:

La Municipalidad del distrito de Paccha se preocupa en seleccionar de forma acertada y de acuerdo al orden de mérito, a las personas que satisfacen mejor, los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible.



Nota: Fuente propia

Tabla 10:

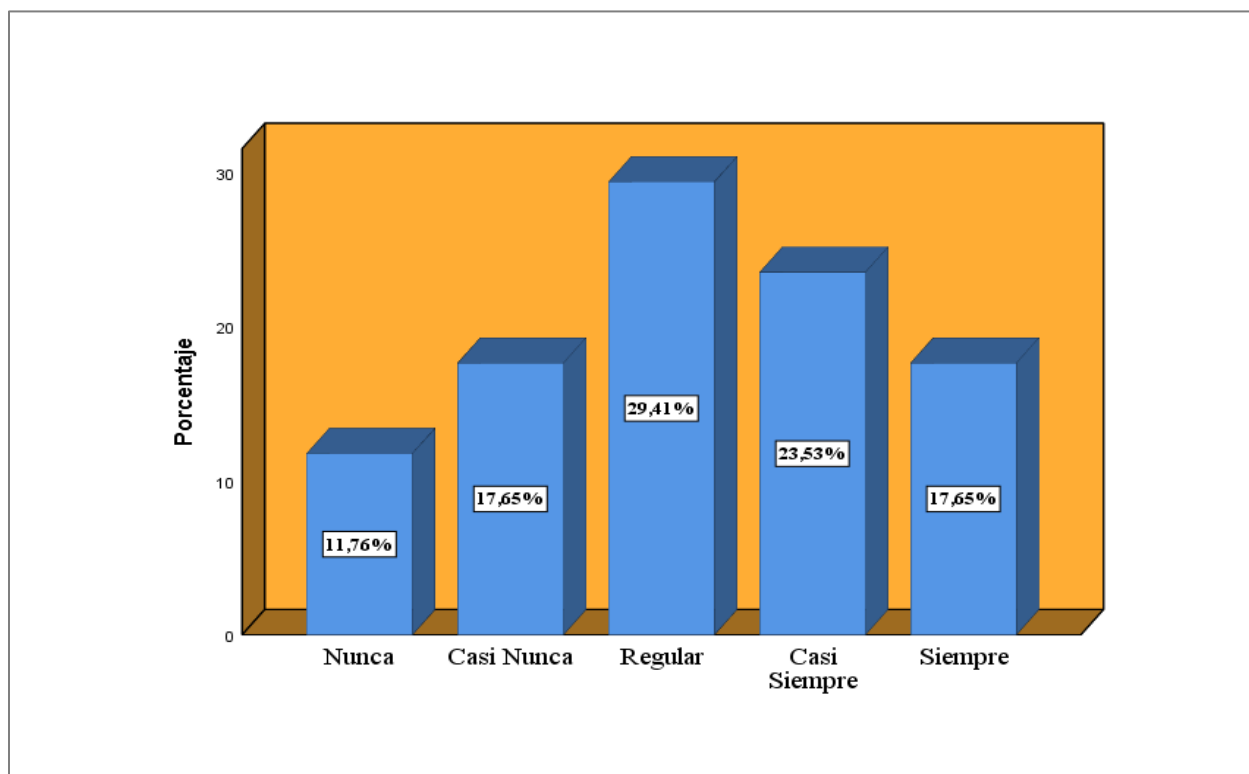
La Municipalidad del distrito de Paccha exige que los aspirantes demuestren capacidad en sus tareas e interdependencia con otras tareas y con otras personas de su entorno laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	11,8
	Casi Nunca	3	17,6
	Regular	5	29,4
	Casi Siempre	4	23,5
	Siempre	3	17,6
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 6:

La Municipalidad del distrito de Paccha exige que los aspirantes demuestren capacidad en sus tareas e interdependencia con otras tareas y con otras personas de su entorno laboral.



Nota: Fuente propia

Tabla 11:

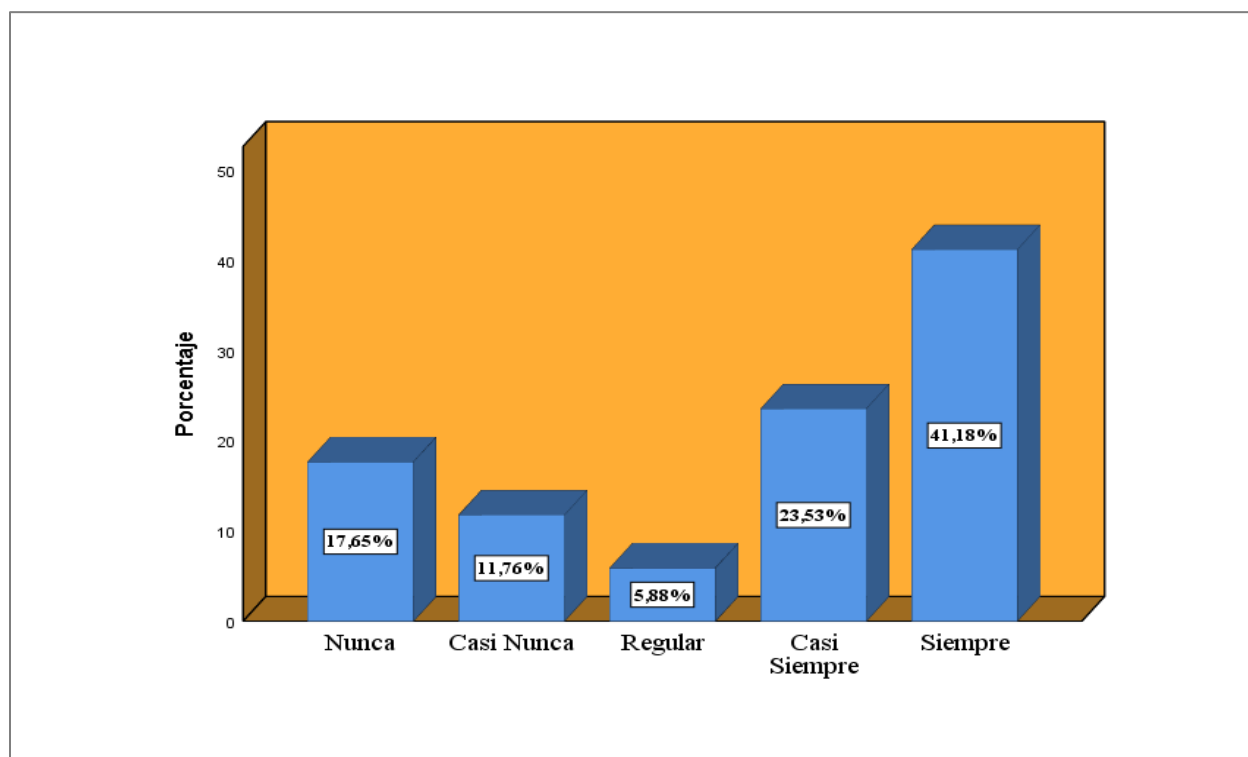
La Municipalidad del distrito de Paccha toma en cuenta la experiencia y capacitación para calificar en el puesto que solicita.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	17,6
	Casi Nunca	2	11,8
	Regular	1	5,9
	Casi Siempre	4	23,5
	Siempre	7	41,2
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 7:

La Municipalidad del distrito de Paccha toma en cuenta la experiencia y capacitación para calificar en el puesto que solicita.



Nota: Fuente propia

Tabla 12:

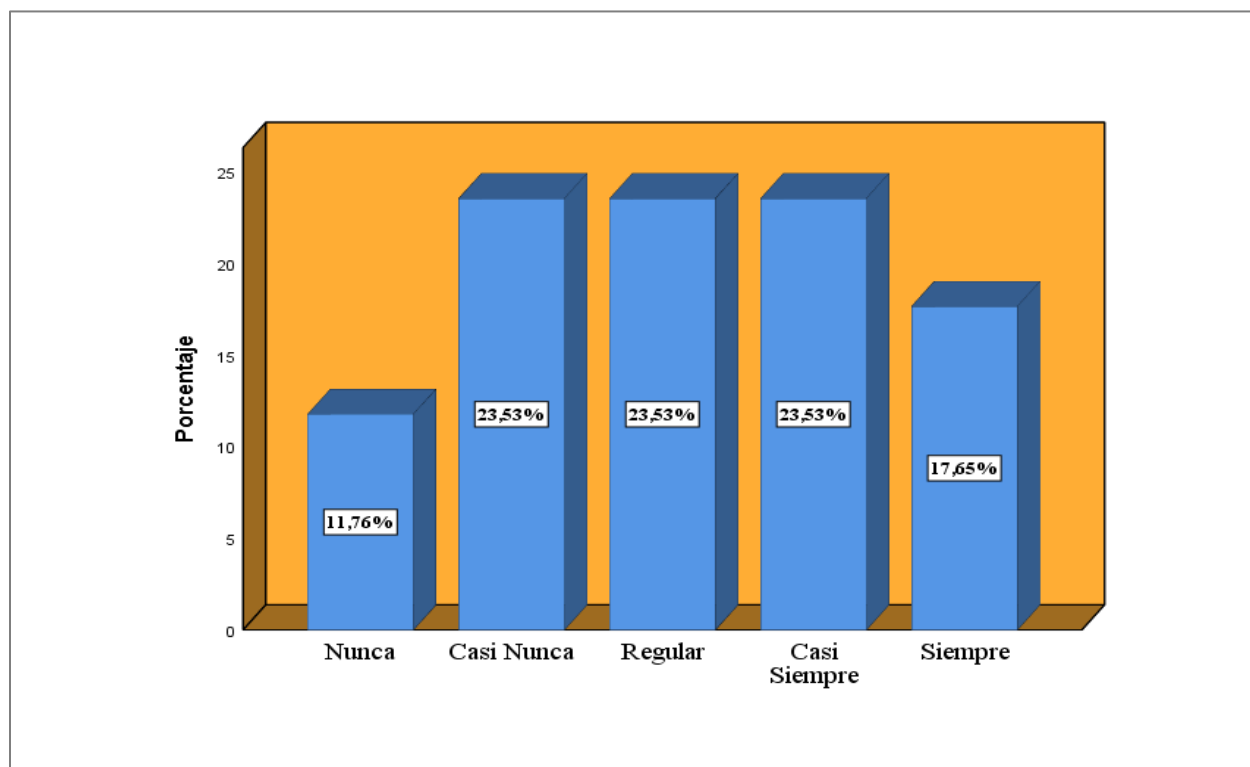
Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son generalmente accesibles con los trabajadores de la municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	11,8
	Casi Nunca	4	23,5
	Regular	4	23,5
	Casi Siempre	4	23,5
	Siempre	3	17,6
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 8:

Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son generalmente accesibles con los trabajadores de la municipalidad.



Nota: Fuente propia

Tabla 13:

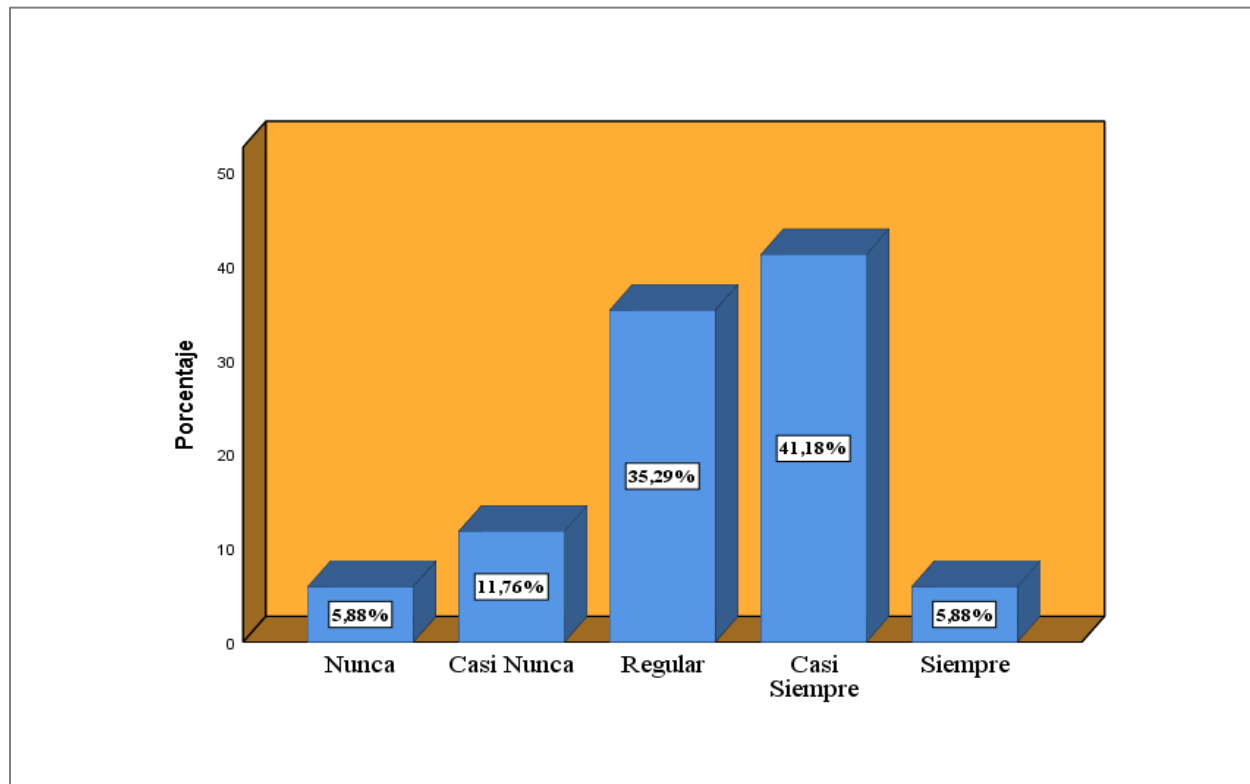
Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son líderes con capacidad y voluntad de realizar bien las funciones de su competencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	5,9
	Casi Nunca	2	11,8
	Regular	6	35,3
	Casi Siempre	7	41,2
	Siempre	1	5,9
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 9:

Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son líderes con capacidad y voluntad de realizar bien las funciones de su competencia.



Nota: Fuente propia

Tabla 14:

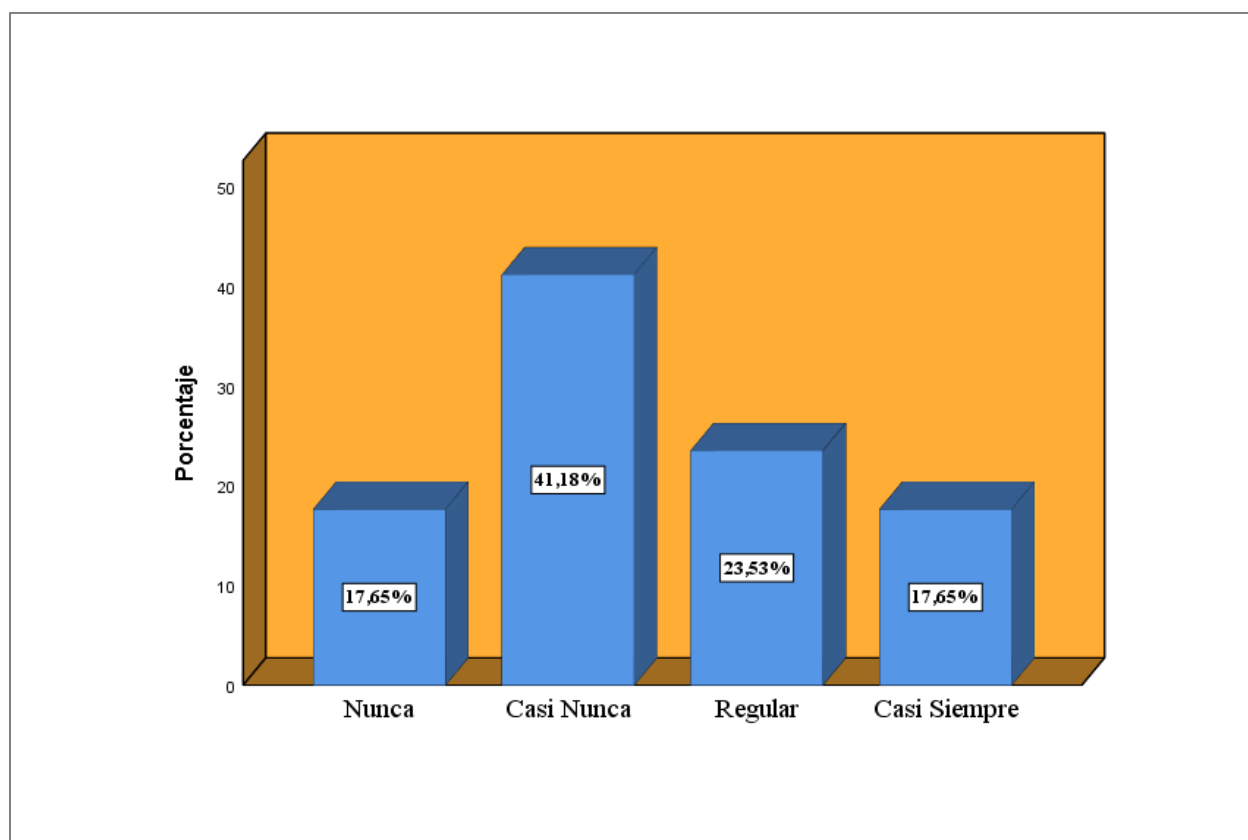
Existe en la Municipalidad del distrito de Paccha una planeación estratégica que es compartida con los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	17,6
	Casi Nunca	7	41,2
	Regular	4	23,5
	Casi Siempre	3	17,6
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 10:

Existe en la Municipalidad del distrito de Paccha una planeación estratégica que es compartida con los trabajadores.



Nota: Fuente propia

Tabla 15:

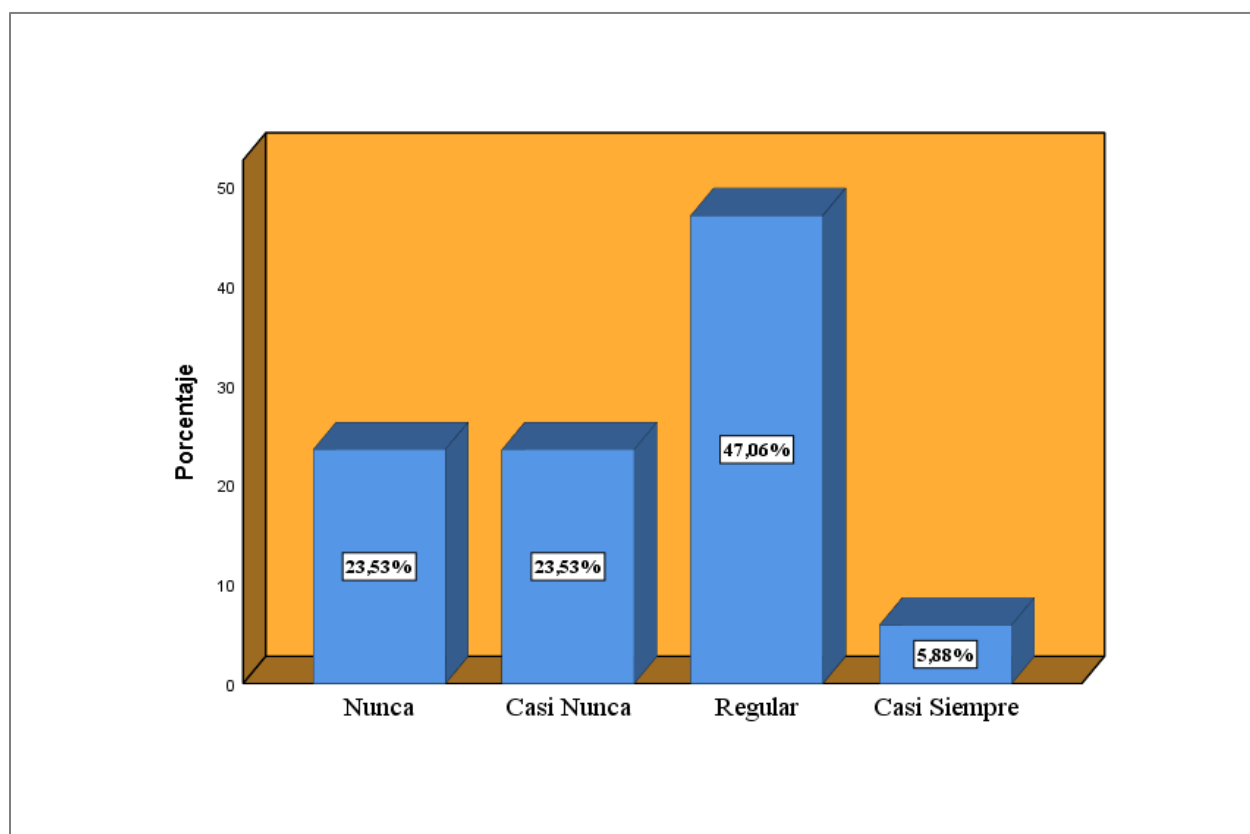
La Municipalidad del distrito de Paccha cuenta con normas que han sido consensuadas pertinentes para ayudar en el buen funcionamiento de esta.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	23,5
	Casi Nunca	4	23,5
	Regular	8	47,1
	Casi Siempre	1	5,9
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 11:

La Municipalidad del distrito de Paccha cuenta con normas que han sido consensuadas pertinentes para ayudar en el buen funcionamiento de esta.



Nota: Fuente propia

Tabla 16:

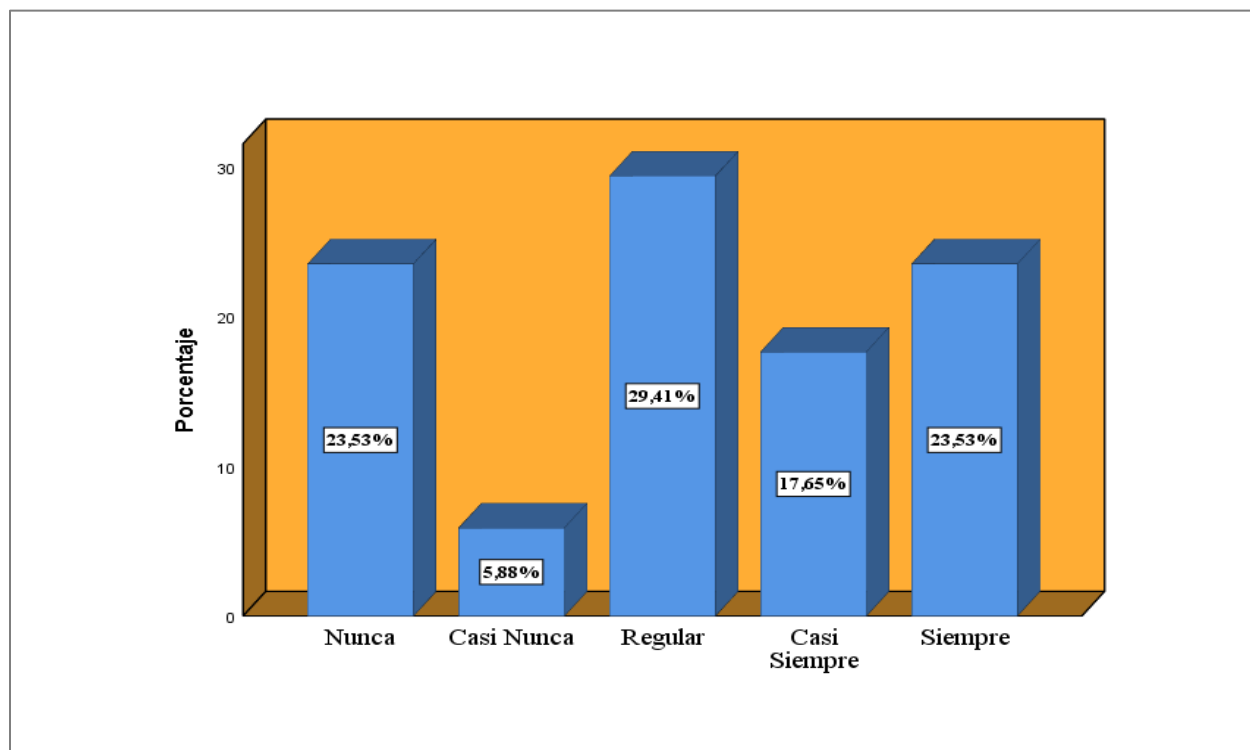
En términos generales, el control administrativo favorece el buen funcionamiento de la Municipalidad del distrito de Paccha como también el bienestar de todos los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	23,5
	Casi Nunca	1	5,9
	Regular	5	29,4
	Casi Siempre	3	17,6
	Siempre	4	23,5
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 12:

En términos generales, el control administrativo favorece el buen funcionamiento de la Municipalidad del distrito de Paccha como también el bienestar de todos los trabajadores



Nota: Fuente propia

Tabla 17:

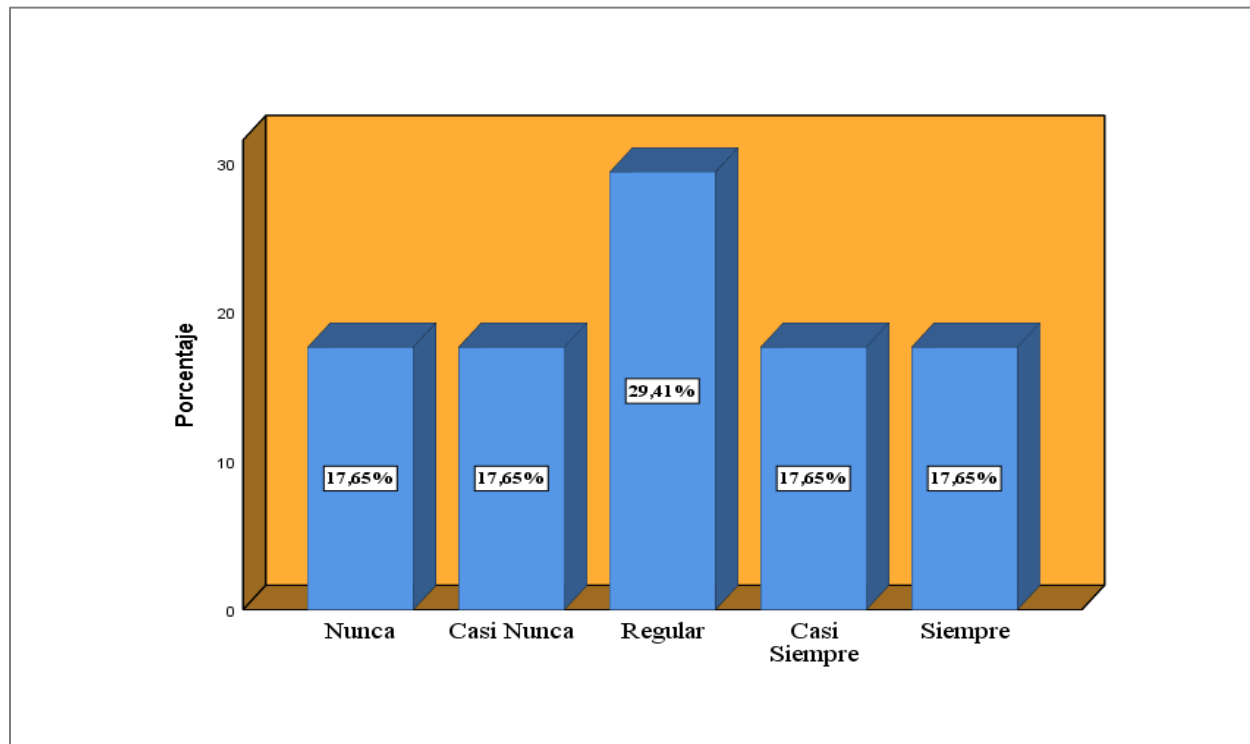
Las órdenes e información recibidas por los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Paccha son congruentes y no contradictorias.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	17,6
	Casi Nunca	3	17,6
	Regular	5	29,4
	Casi Siempre	3	17,6
	Siempre	3	17,6
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 13:

Las órdenes e información recibidas por los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Paccha son congruentes y no contradictorias.



Nota: Fuente propia

Tabla 18:

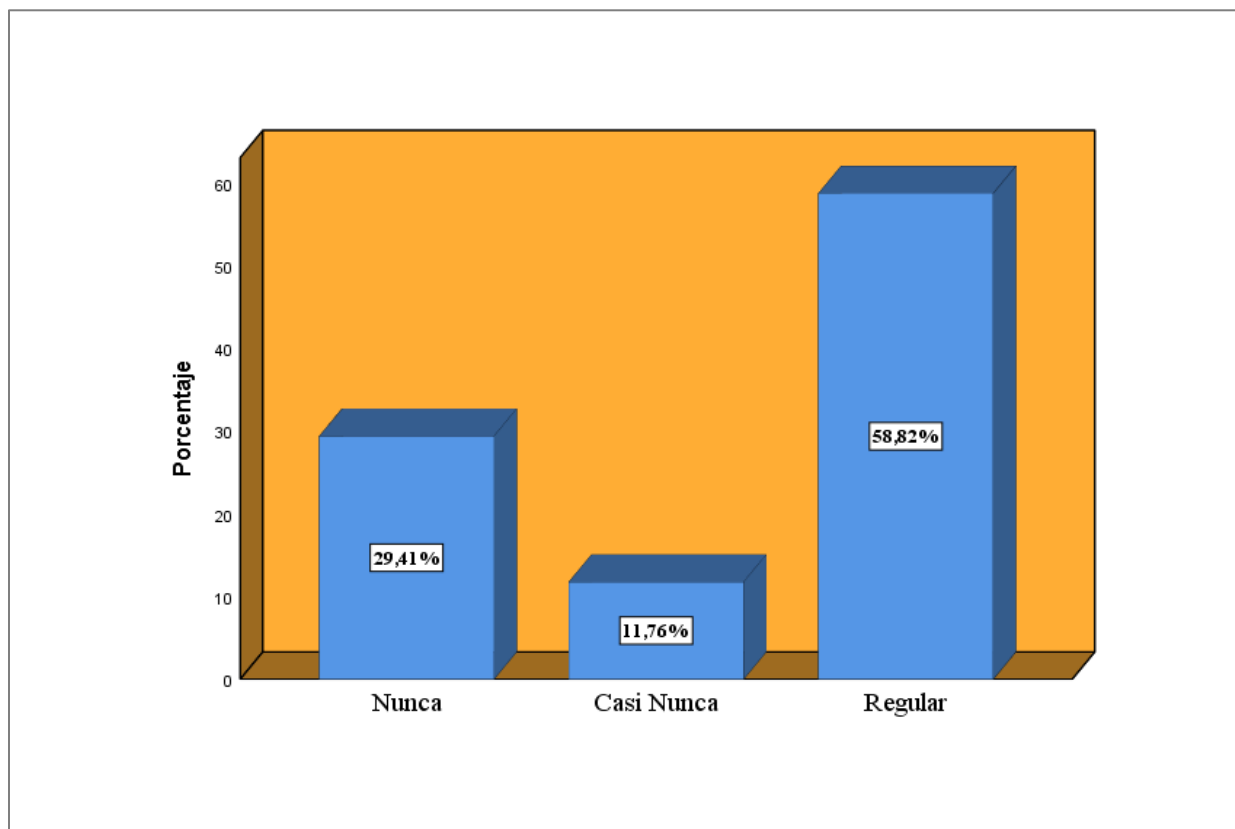
La Municipalidad del distrito de Paccha dedica suficientes recursos para capacitación y actualización del personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	29,4
	Casi Nunca	2	11,8
	Regular	10	58,8
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 14:

La Municipalidad del distrito de Paccha dedica suficientes recursos para capacitación y actualización del personal.



Nota: Fuente propia

Tabla 19:

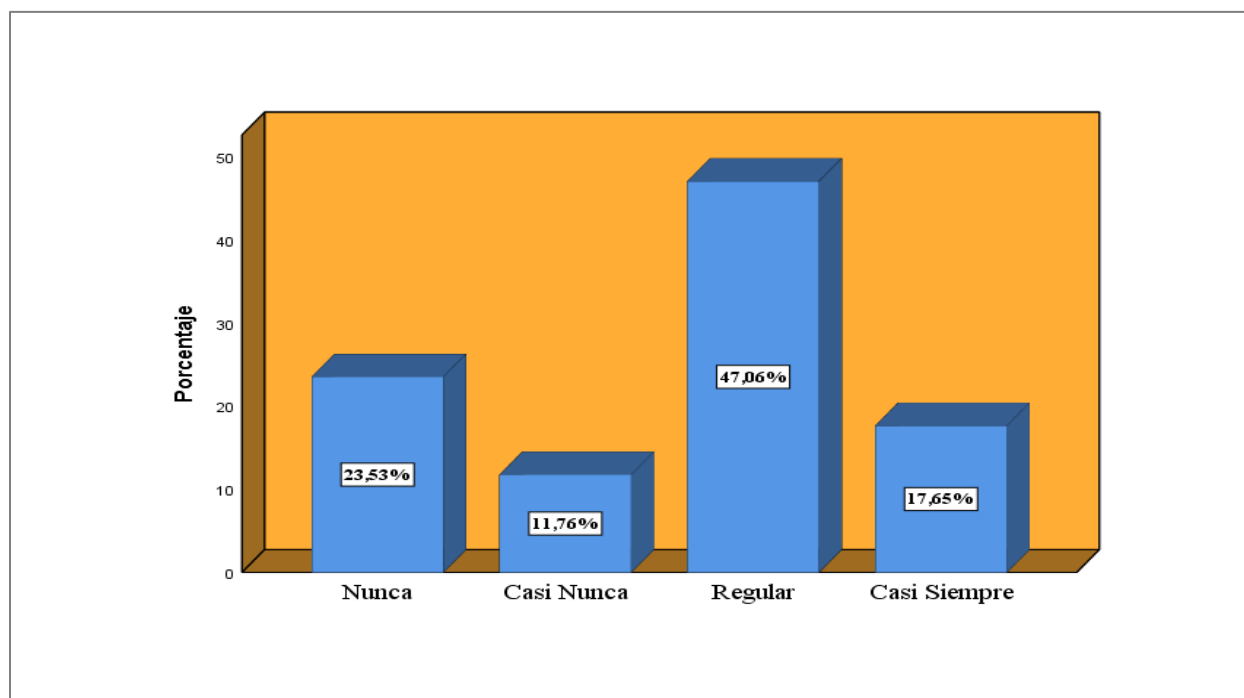
La capacitación que la Municipalidad del distrito de Paccha brinda a sus trabajadores, es coherente con la misión y los objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada empleado.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	23,5
	Casi Nunca	2	11,8
	Regular	8	47,1
	Casi Siempre	3	17,6
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 15:

La capacitación que la Municipalidad del distrito de Paccha brinda a sus trabajadores, es coherente con la misión y los objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada empleado.



Nota: Fuente propia

Tabla 20:

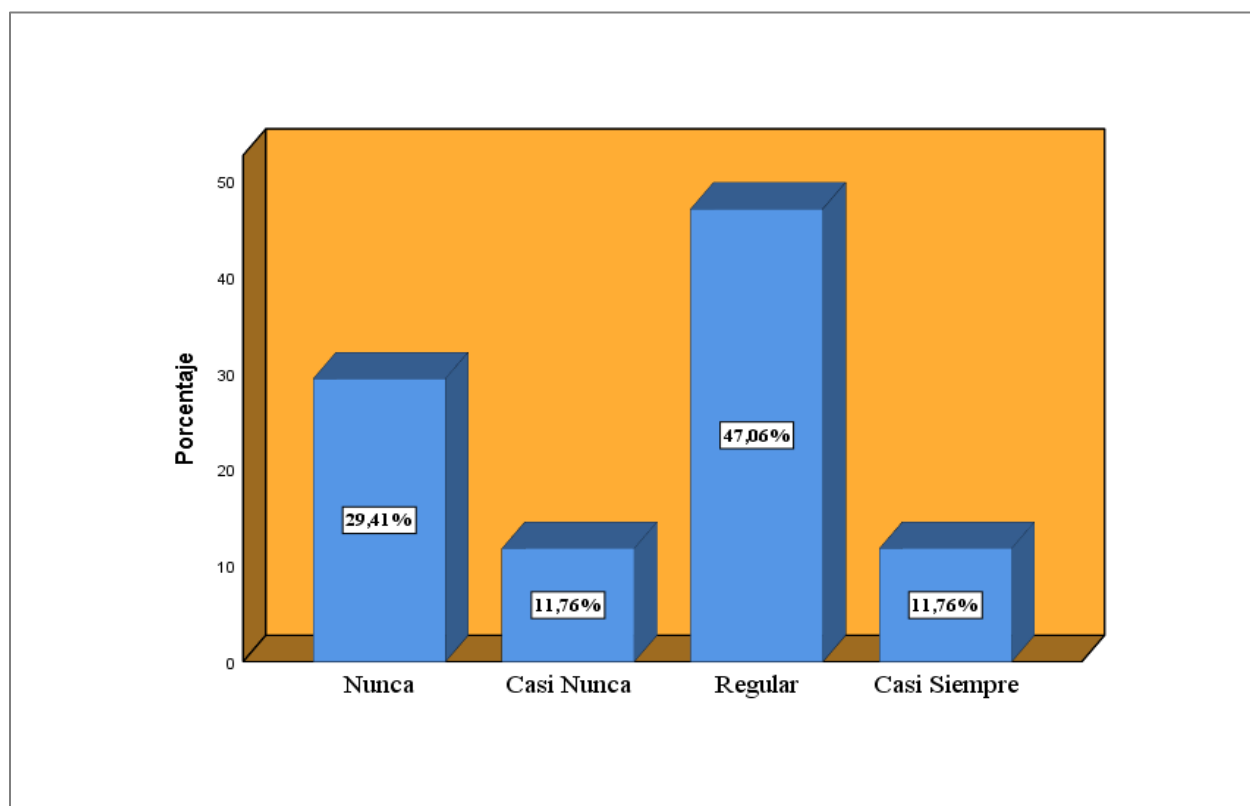
La Municipalidad del distrito de Paccha enfatiza cursos de adiestramiento como también orientados al desarrollo integral de los empleados.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	29,4
	Casi Nunca	2	11,8
	Regular	8	47,1
	Casi Siempre	2	11,8
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 16:

La Municipalidad del distrito de Paccha enfatiza cursos de adiestramiento como también orientados al desarrollo integral de los empleados.



Nota: Fuente propia

Tabla 21:

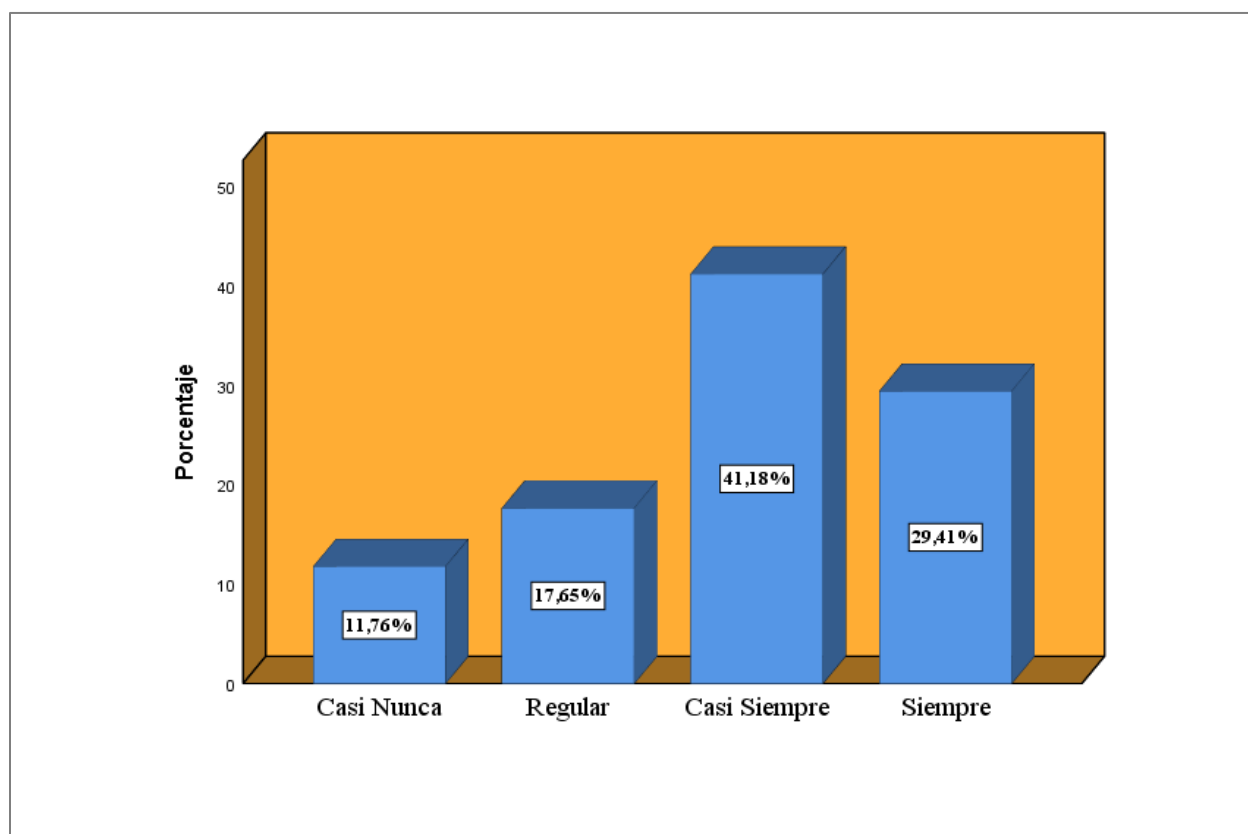
La Municipalidad del distrito de Paccha capacita al personal en el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas para el cargo que ejercen.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	2	11,8
	Regular	3	17,6
	Casi Siempre	7	41,2
	Siempre	5	29,4
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 17:

La Municipalidad del distrito de Paccha capacita al personal en el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas para el cargo que ejercen.



Nota: Fuente propia

Tabla 22:

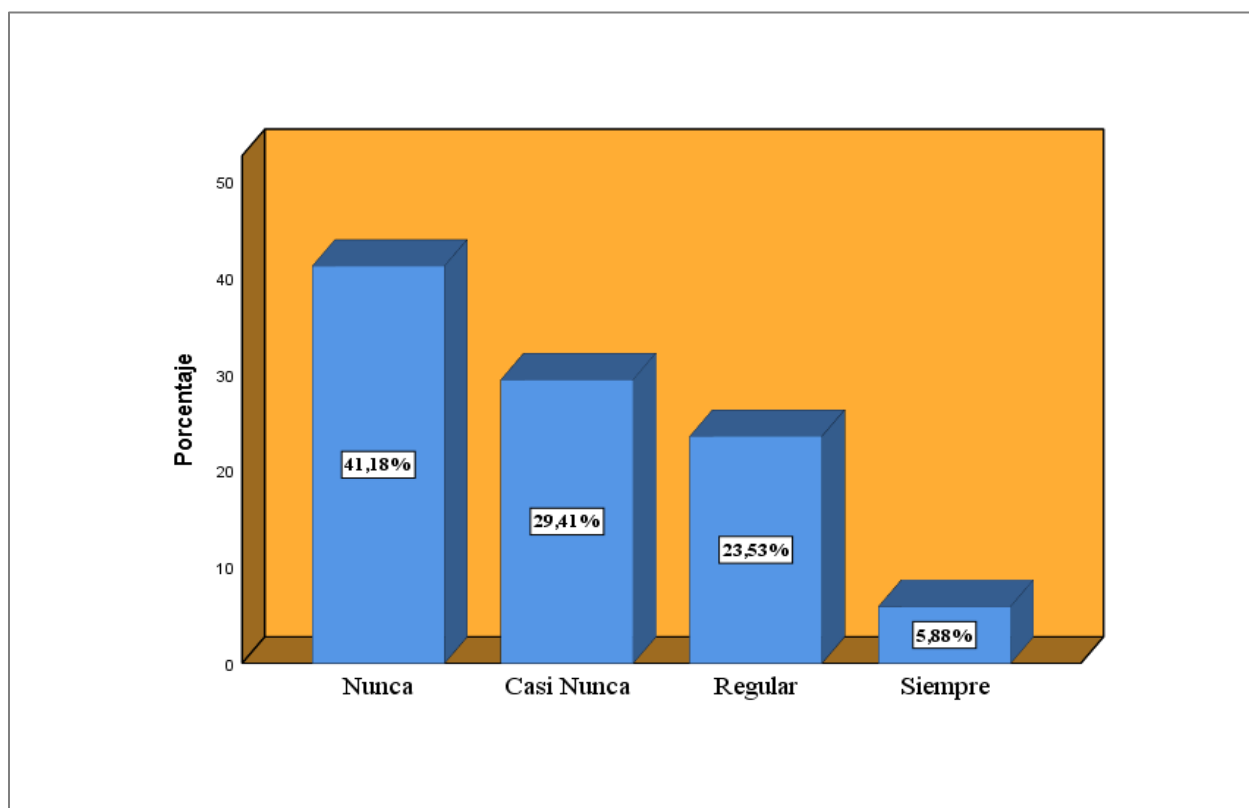
La Municipalidad del distrito de Paccha capacita en la formación de habilidades para el trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	41,2
	Casi Nunca	5	29,4
	Regular	4	23,5
	Casi Siempre	1	5,9
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 18:

La Municipalidad del distrito de Paccha capacita en la formación de habilidades para el trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.



Nota: Fuente propia

Tabla 23:

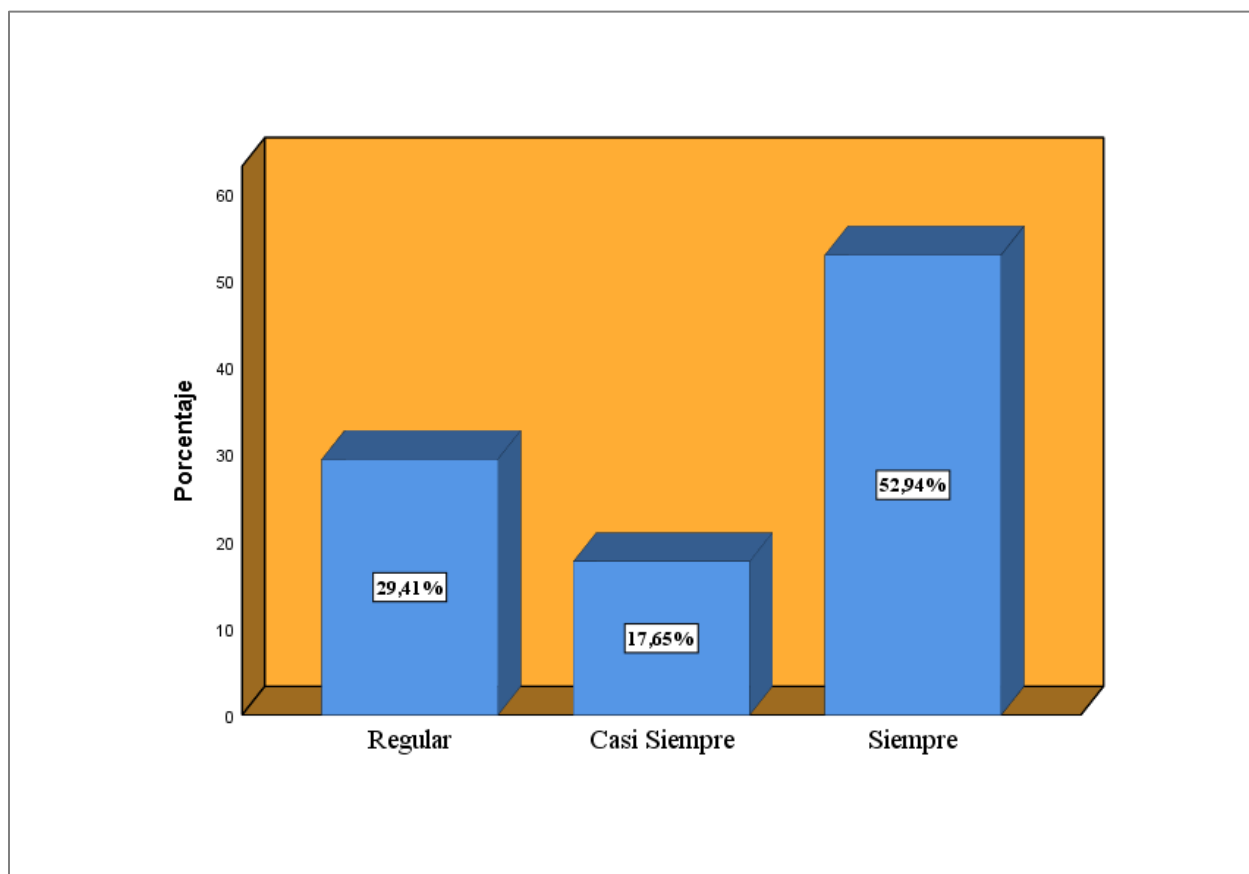
La Municipalidad del distrito de Paccha apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores y les brinda facilidades de estudio de acuerdo con sus requerimientos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	5	29,4
	Casi Siempre	3	17,6
	Siempre	9	52,9
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 19:

La Municipalidad del distrito de Paccha apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores y les brinda facilidades de estudio de acuerdo con sus requerimientos.



Nota: Fuente propia

Tabla 24:

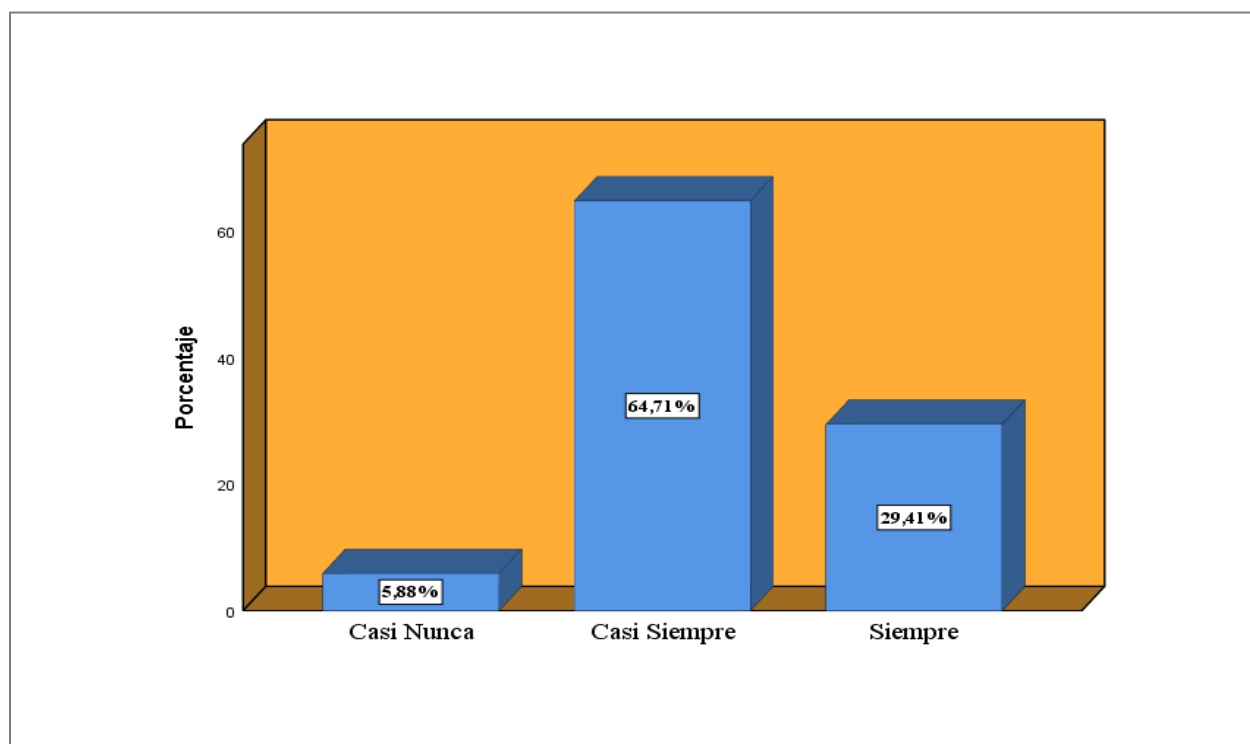
La Municipalidad del distrito de Paccha comunica a los empleados su filosofía y solicita sugerencias y opiniones, compartiendo con ellos la toma de decisiones y el control de las actividades para el trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	5,9
	Casi Siempre	11	64,7
	Siempre	5	29,4
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 20:

La Municipalidad del distrito de Paccha comunica a los empleados su filosofía y solicita sugerencias y opiniones, compartiendo con ellos la toma de decisiones y el control de las actividades para el trabajo en equipo.



Nota: Fuente propia

Tabla 25:

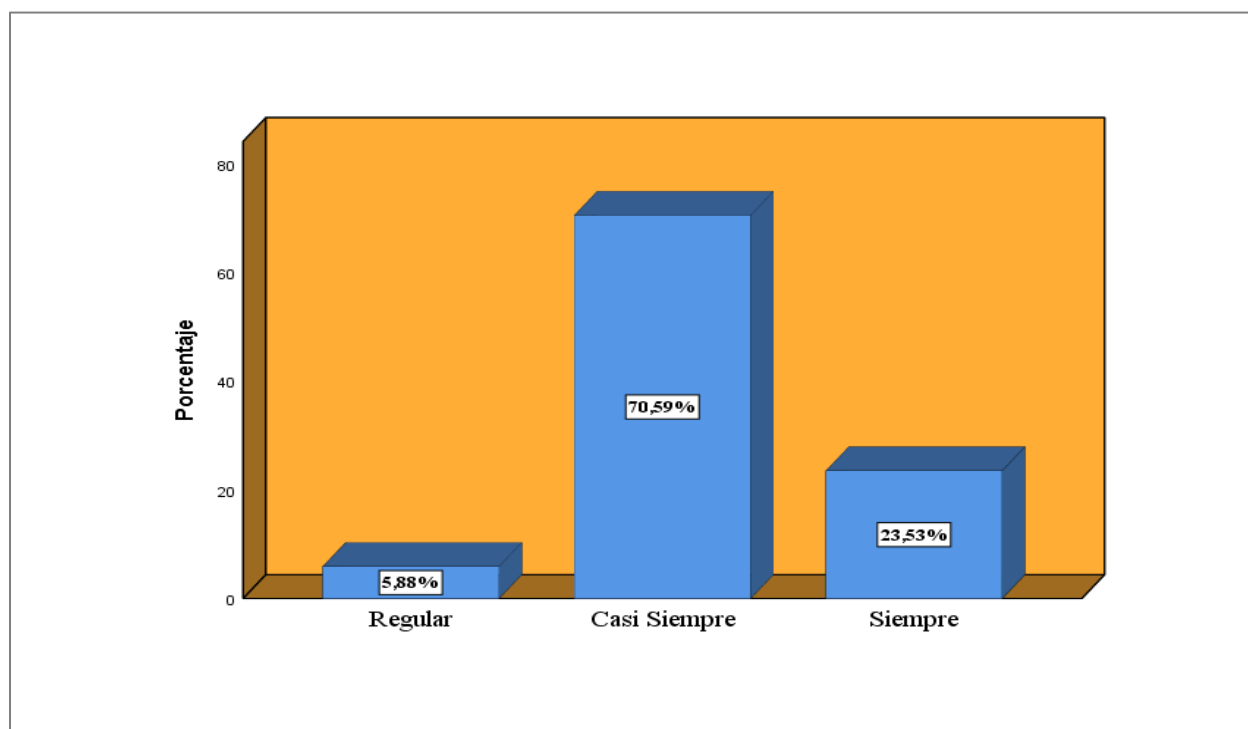
La Municipalidad del distrito de Paccha considera que el bienestar del personal es un factor con mucho peso en las decisiones de las comisiones, horarios, cargos y responsabilidades de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	1	5,9
	Casi Siempre	12	70,6
	Siempre	4	23,5
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 21:

La Municipalidad del distrito de Paccha considera que el bienestar del personal es un factor con mucho peso en las decisiones de las comisiones, horarios, cargos y responsabilidades de trabajo.



Nota: Fuente propia

Tabla 26:

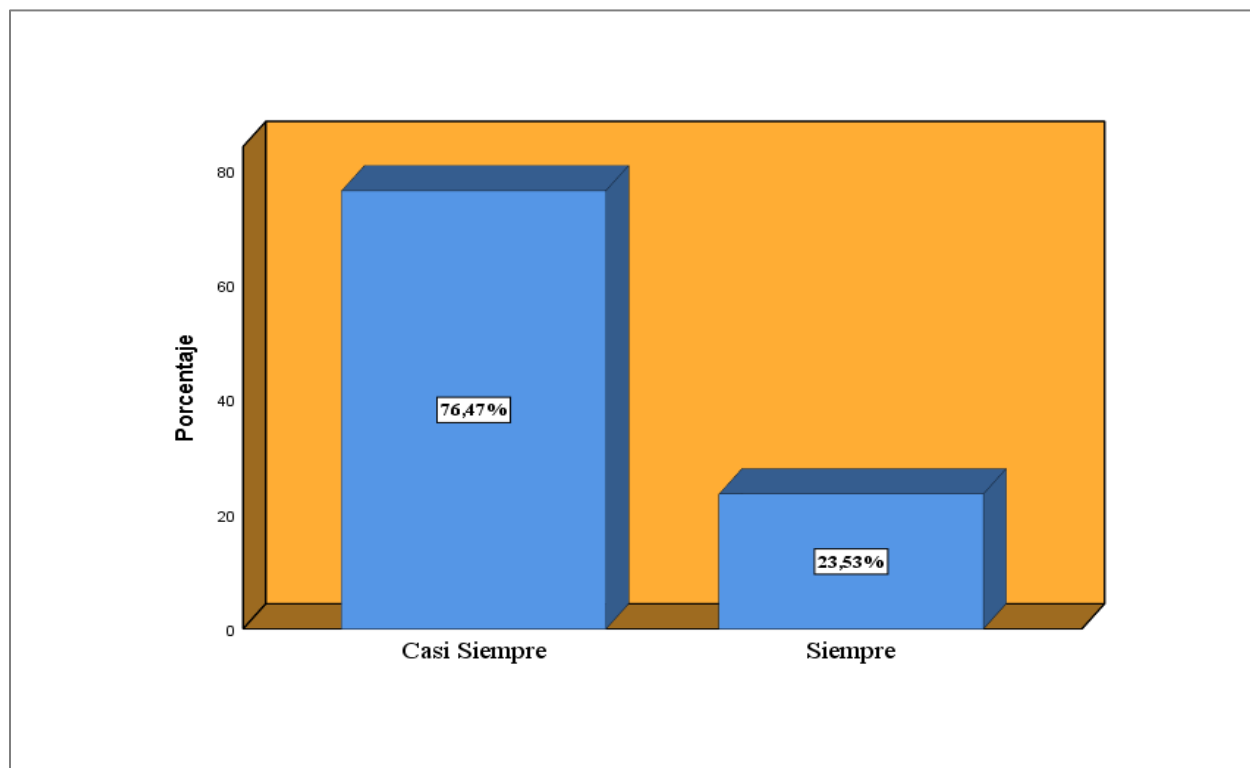
La Municipalidad del distrito de Paccha asegura que todos Los trabajadores cuenten con las protecciones necesarias para su trabajo en forma segura y saludable; así como los materiales, recursos y ambientes confortables.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	13	76,5
	Siempre	4	23,5
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 22:

La Municipalidad del distrito de Paccha asegura que todos Los trabajadores cuenten con las protecciones necesarias para su trabajo en forma segura y saludable; así como los materiales, recursos y ambientes confortables.



Nota: Fuente propia

Tabla 27:

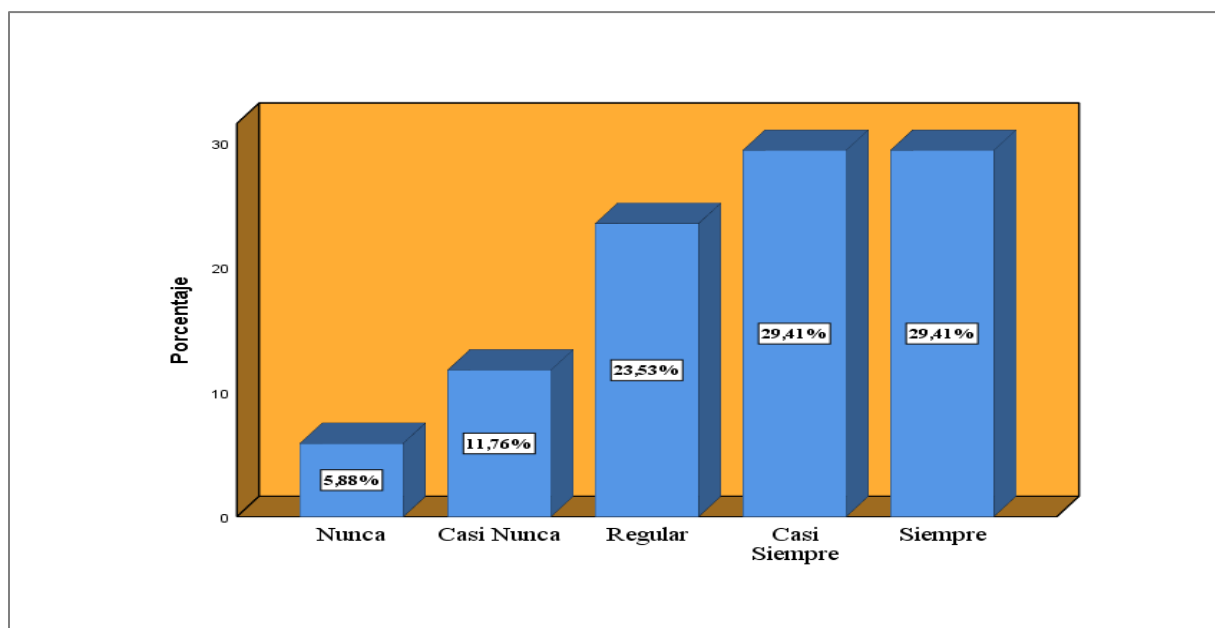
En la Municipalidad del distrito de Paccha se brinda un incentivo compensatorio en forma individual y colectiva por el desempeño profesional en el trabajo que demuestran los empleados.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	5,9
	Casi Nunca	2	11,8
	Regular	4	23,5
	Casi Siempre	5	29,4
	Siempre	5	29,4
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 23:

En la Municipalidad del distrito de Paccha se brinda un incentivo compensatorio en forma individual y colectiva por el desempeño profesional en el trabajo que demuestran los empleados.



Nota: Fuente propia

Tabla 28:

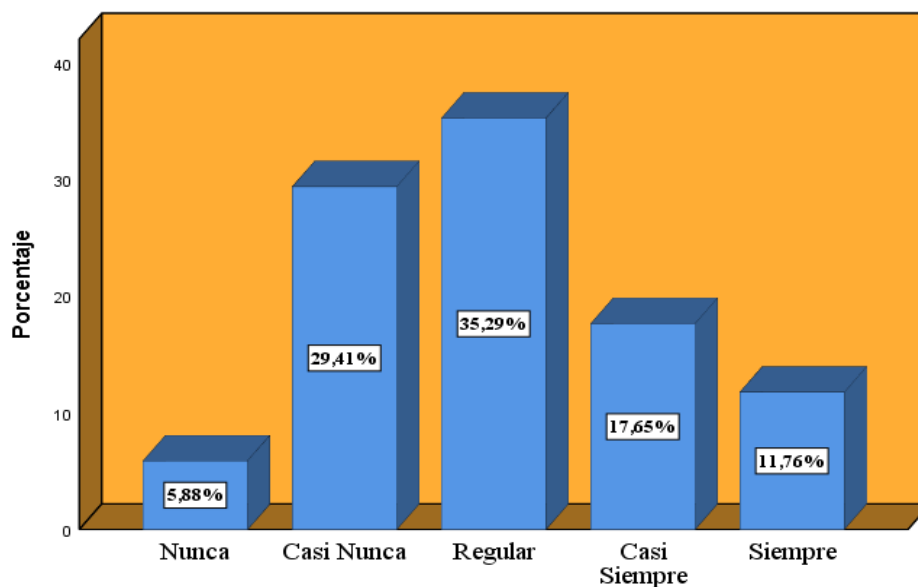
La Municipalidad del distrito de Paccha procura brindar reconocimiento al trabajo profesional como elemento imprescindible para el aumento de la productividad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	5,9
	Casi Nunca	5	29,4
	Regular	6	35,3
	Casi Siempre	3	17,6
	Siempre	2	11,8
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 24:

La Municipalidad del distrito de Paccha procura brindar reconocimiento al trabajo profesional como elemento imprescindible para el aumento de la productividad.



Nota: Fuente propia

Tabla 29:

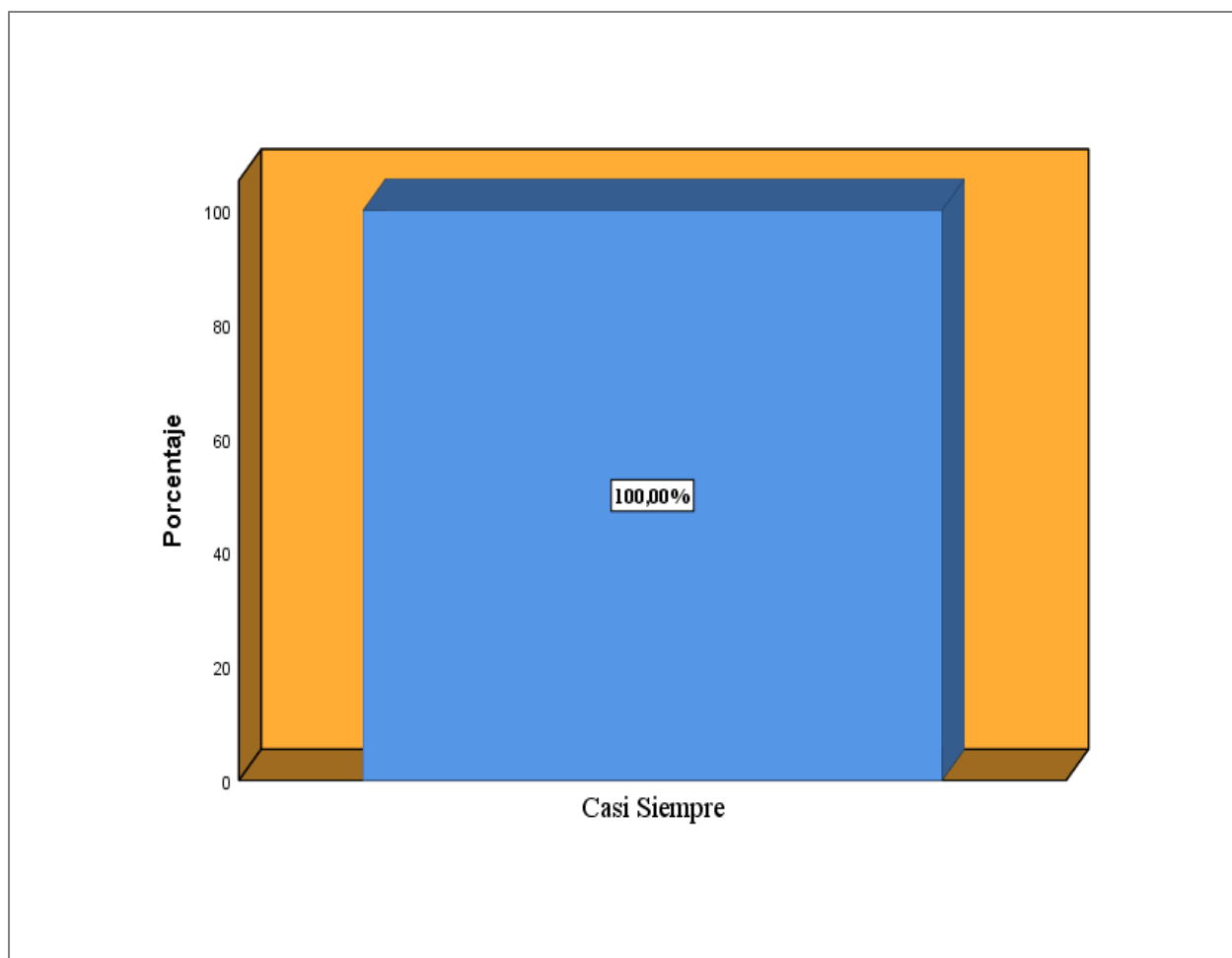
La Municipalidad del distrito de Paccha reconoce la capacidad del trabajador, asignándoles funciones donde se desenvuelven mejor.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	17	100,0
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 25:

La Municipalidad del distrito de Paccha reconoce la capacidad del trabajador, asignándoles funciones donde se desenvuelven mejor.



Nota: Fuente propia

Tabla 30:

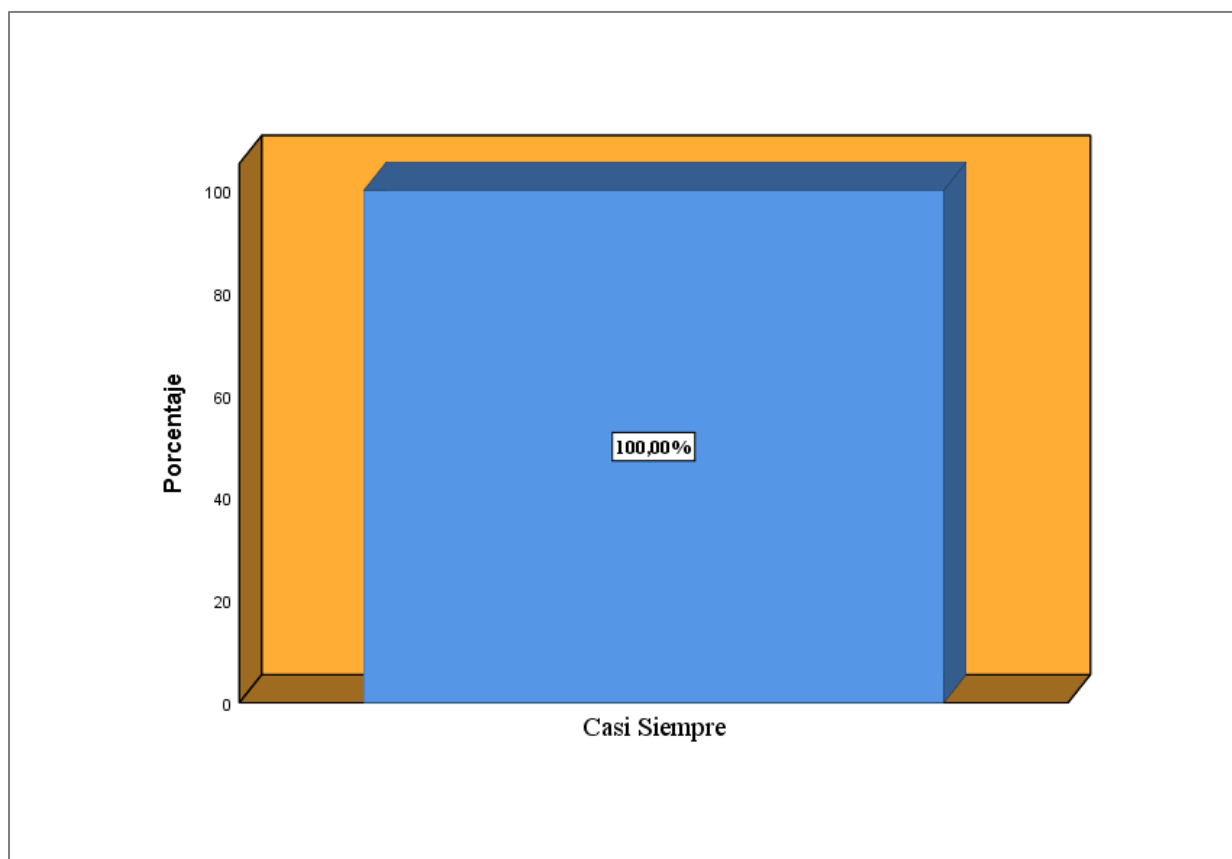
Siento confianza plena en los valores que se practica en esta Municipalidad del distrito de Paccha pues están de acuerdo con la moral y las buenas prácticas que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	17	100,0
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 26:

Siento confianza plena en los valores que se practica en esta Municipalidad del distrito de Paccha pues están de acuerdo con la moral y las buenas prácticas que realizo.



Nota: Fuente propia

Tabla 31:

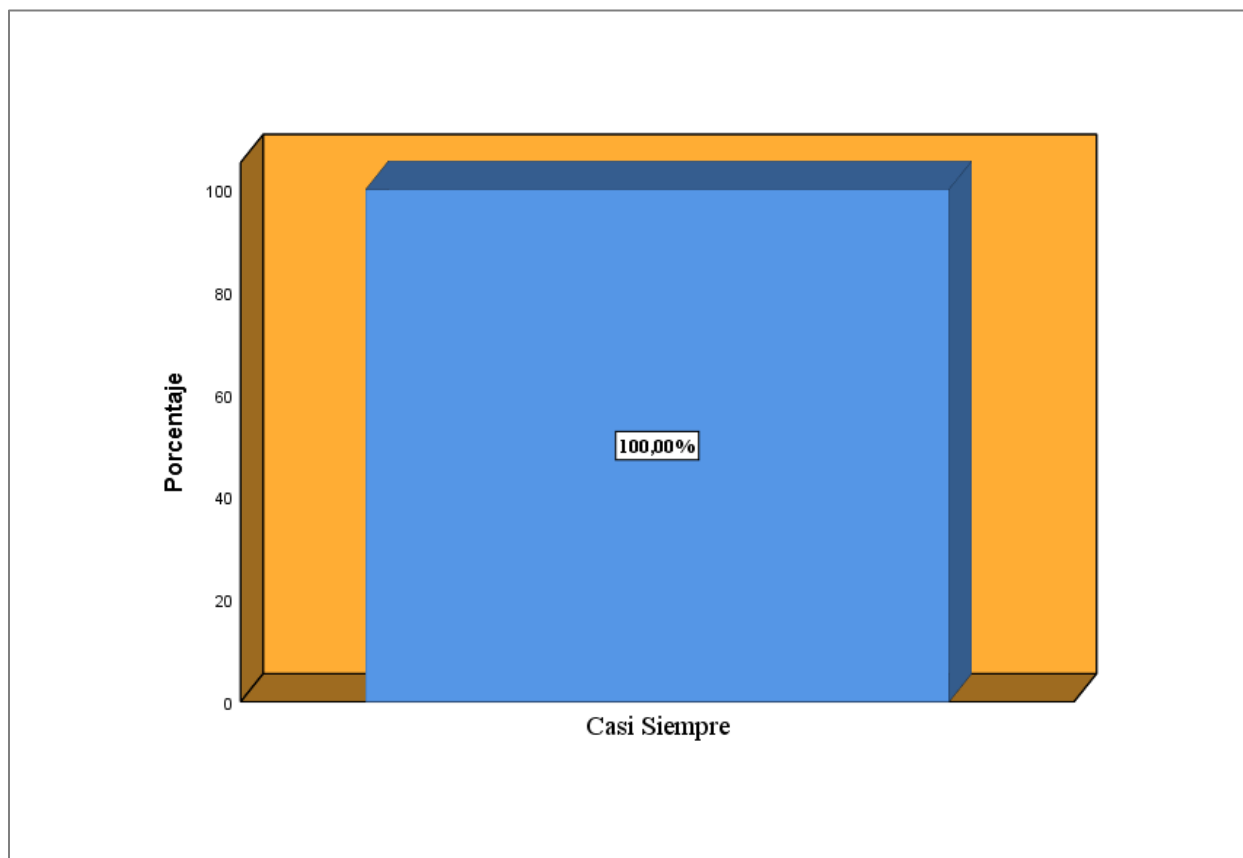
Siento apego emocional por la Municipalidad del distrito de Paccha, porque sus necesidades y problemas los siento como los míos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	17	100,0
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 27:

Siento apego emocional por la Municipalidad del distrito de Paccha, porque sus necesidades y problemas los siento como los míos



Nota: Fuente propia

Tabla 32:

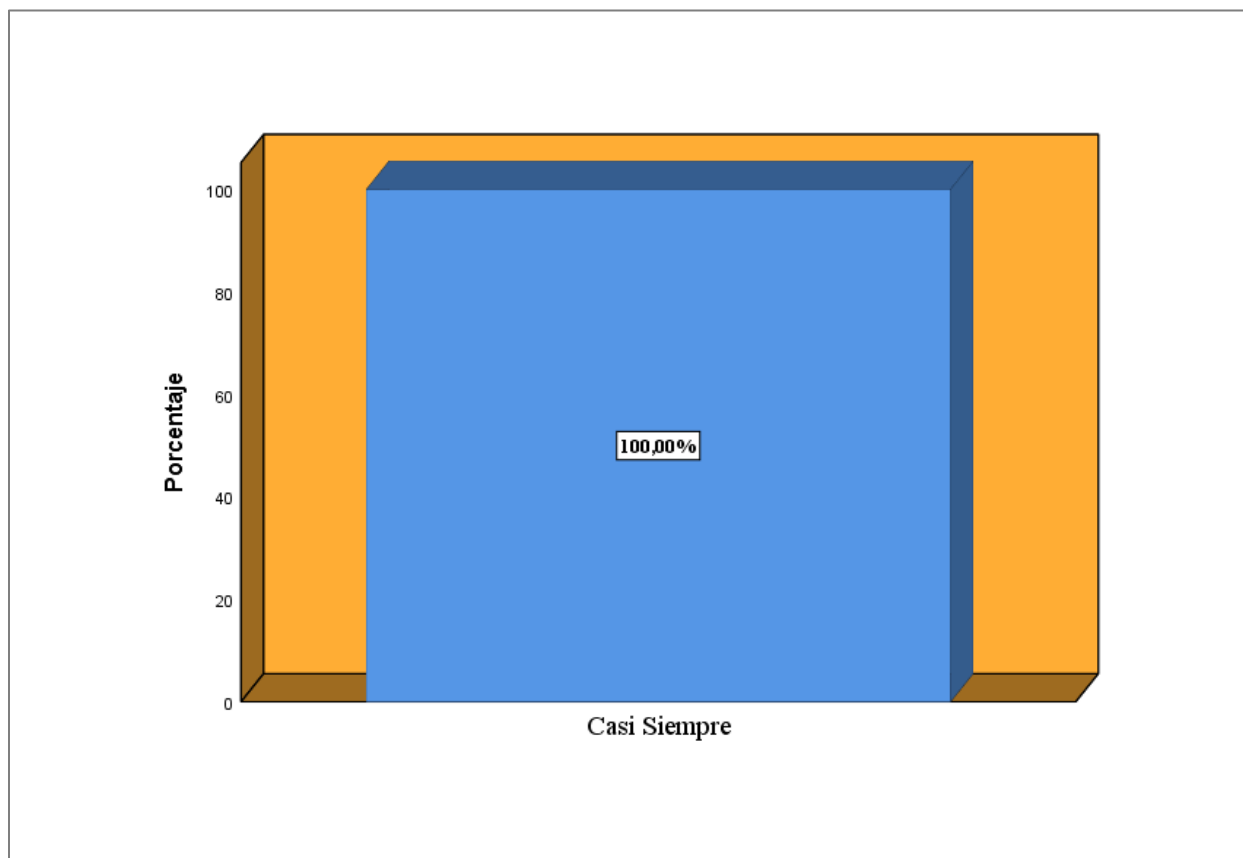
Me integro plenamente con la Municipalidad del distrito de Paccha ya que me motiva e inspira en mi buen desempeño

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	17	100,0
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 28:

Me integro plenamente con la Municipalidad del distrito de Paccha ya que me motiva e inspira en mi buen desempeño



Nota: Fuente propia

Tabla 33:

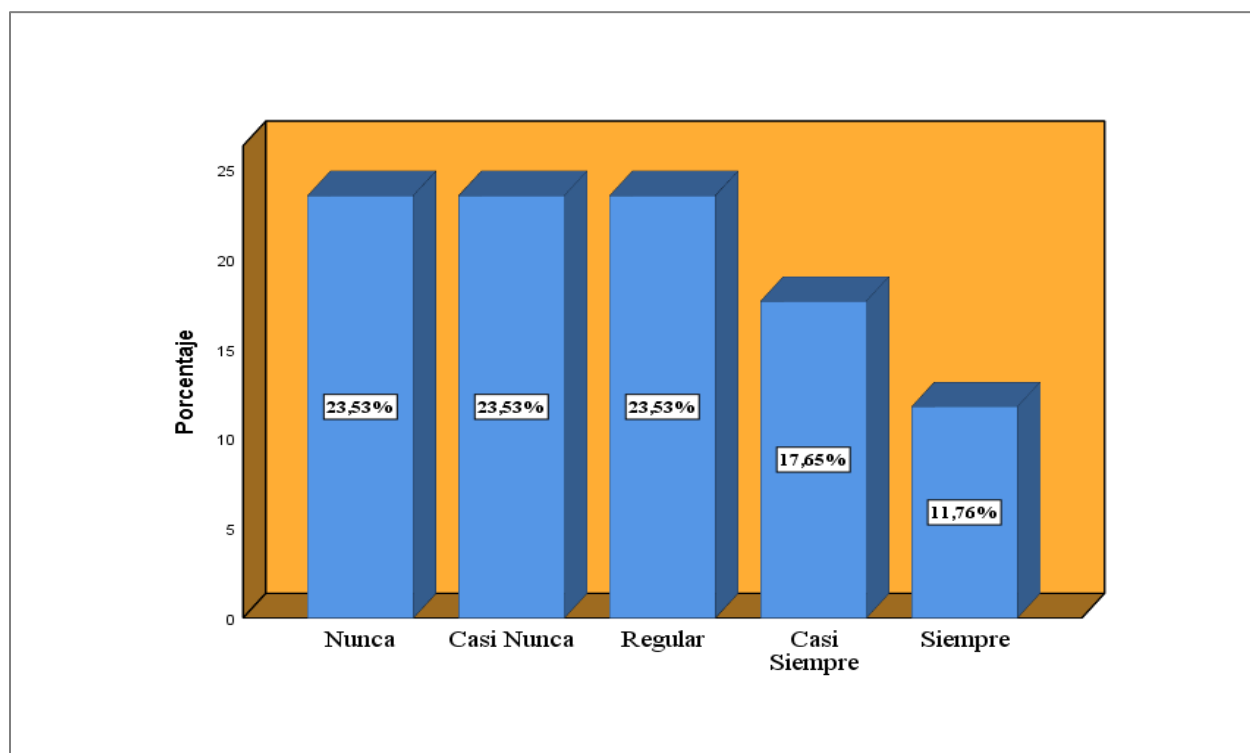
Estoy seguro que la Municipalidad del distrito de Paccha satisface no solo mis necesidades profesionales sino también personales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	5,9
	Casi Nunca	5	29,4
	Regular	6	35,3
	Casi Siempre	3	17,6
	Siempre	2	11,8
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 29:

Estoy seguro que la Municipalidad del distrito de Paccha satisface no solo mis necesidades profesionales sino también personales



Nota: Fuente propia

Tabla 34:

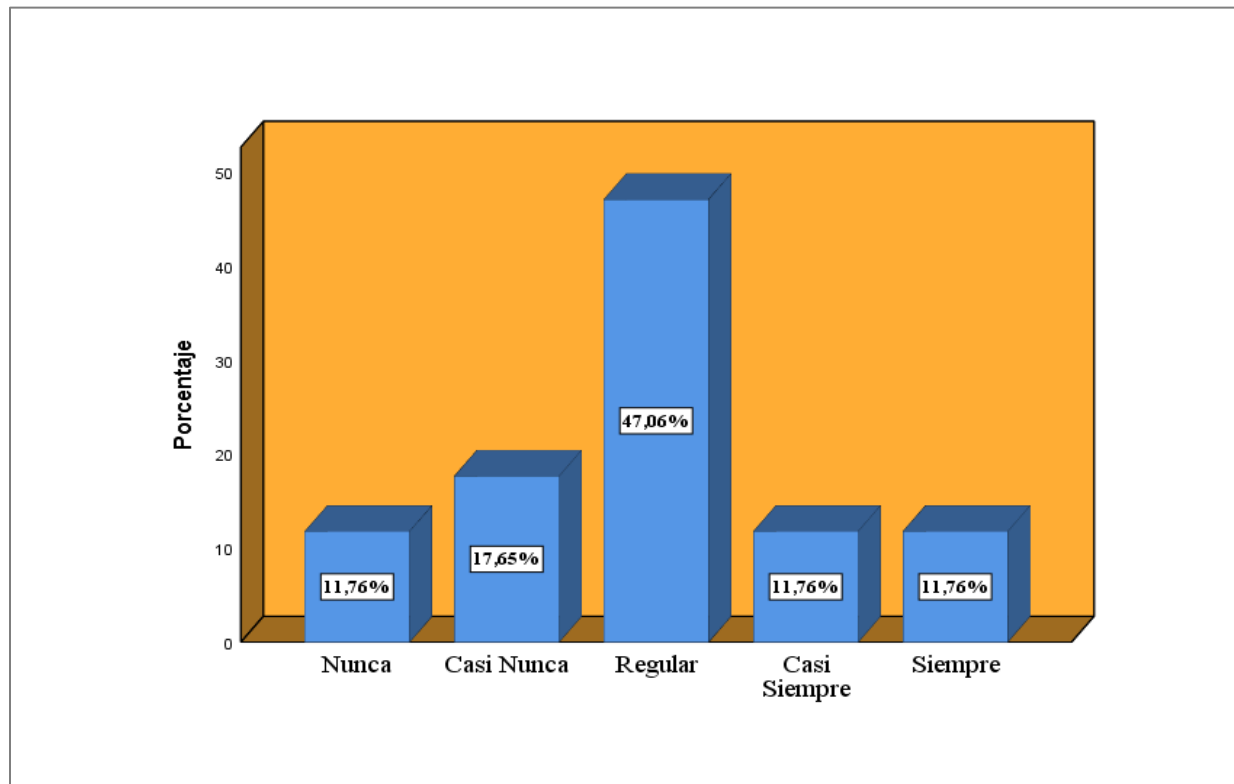
Tengo el deseo de esforzarme más de lo normal para el triunfo y éxito de la Municipalidad del distrito de Paccha

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	11,8
	Casi Nunca	3	17,6
	Regular	8	47,1
	Casi Siempre	2	11,8
	Siempre	2	11,8
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 30:

Tengo el deseo de esforzarme más de lo normal para el triunfo y éxito de la Municipalidad del distrito de Paccha



Nota: Fuente propia

Tabla 35:

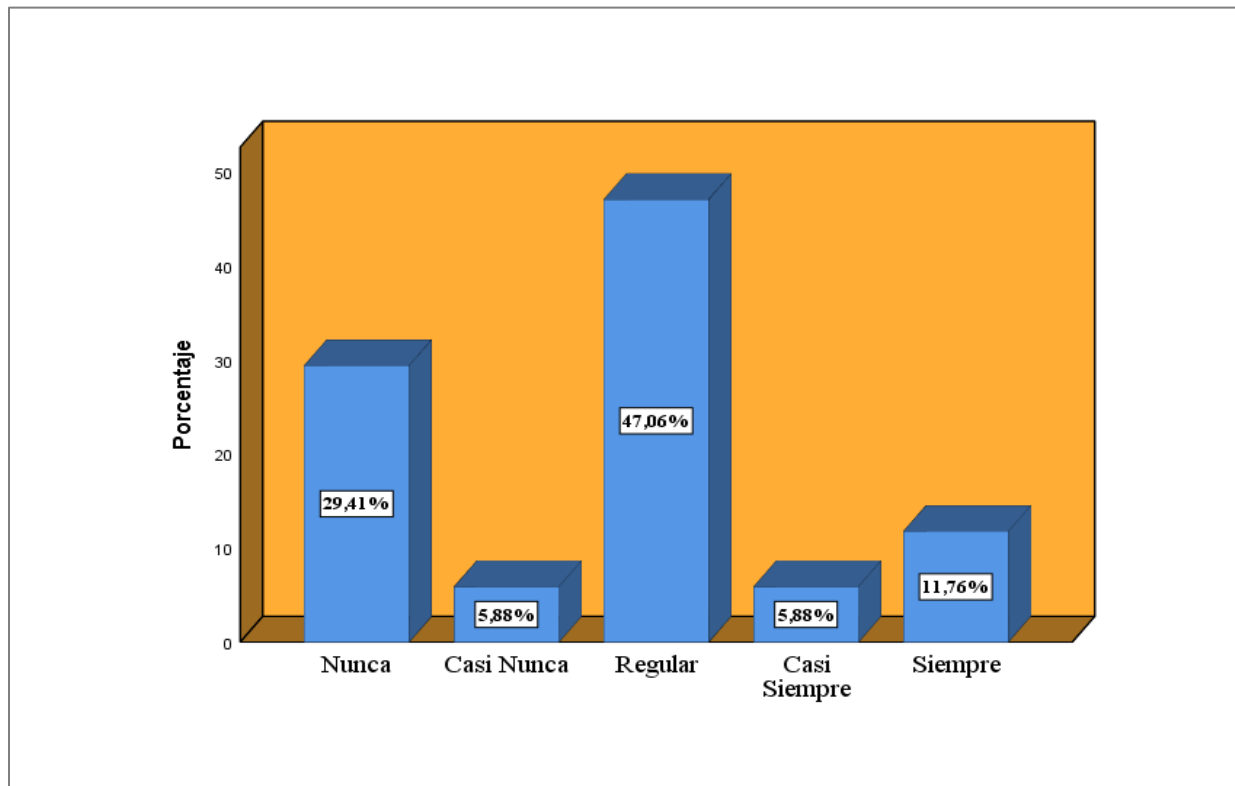
Tengo la seguridad que la Municipalidad del distrito de Paccha satisface absolutamente mis necesidades como profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	29,4
	Casi Nunca	1	5,9
	Regular	8	47,1
	Casi Siempre	1	5,9
	Siempre	2	11,8
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 31:

Tengo la seguridad que la Municipalidad del distrito de Paccha satisface absolutamente mis necesidades como profesional



Nota: Fuente propia

Tabla 36:

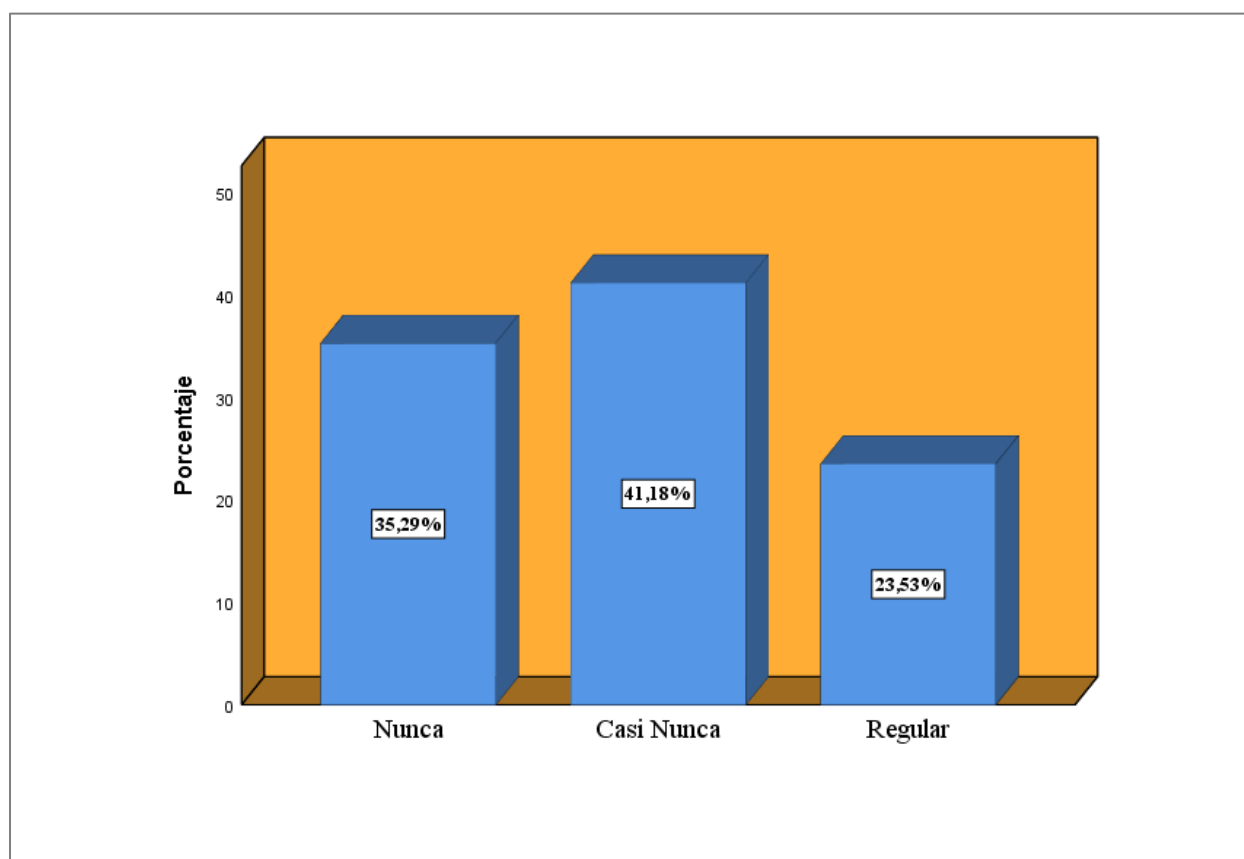
Estoy convencido que tome una decisión acertada de trabajar en esta Municipalidad del distrito de Paccha pues cubre mis demandas laborales como mis necesidades.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	35,3
	Casi Nunca	7	41,2
	Regular	4	23,5
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 32:

Estoy convencido que tome una decisión acertada de trabajar en esta Municipalidad del distrito de Paccha pues cubre mis demandas laborales como mis necesidades.



Nota: Fuente propia

Tabla 37:

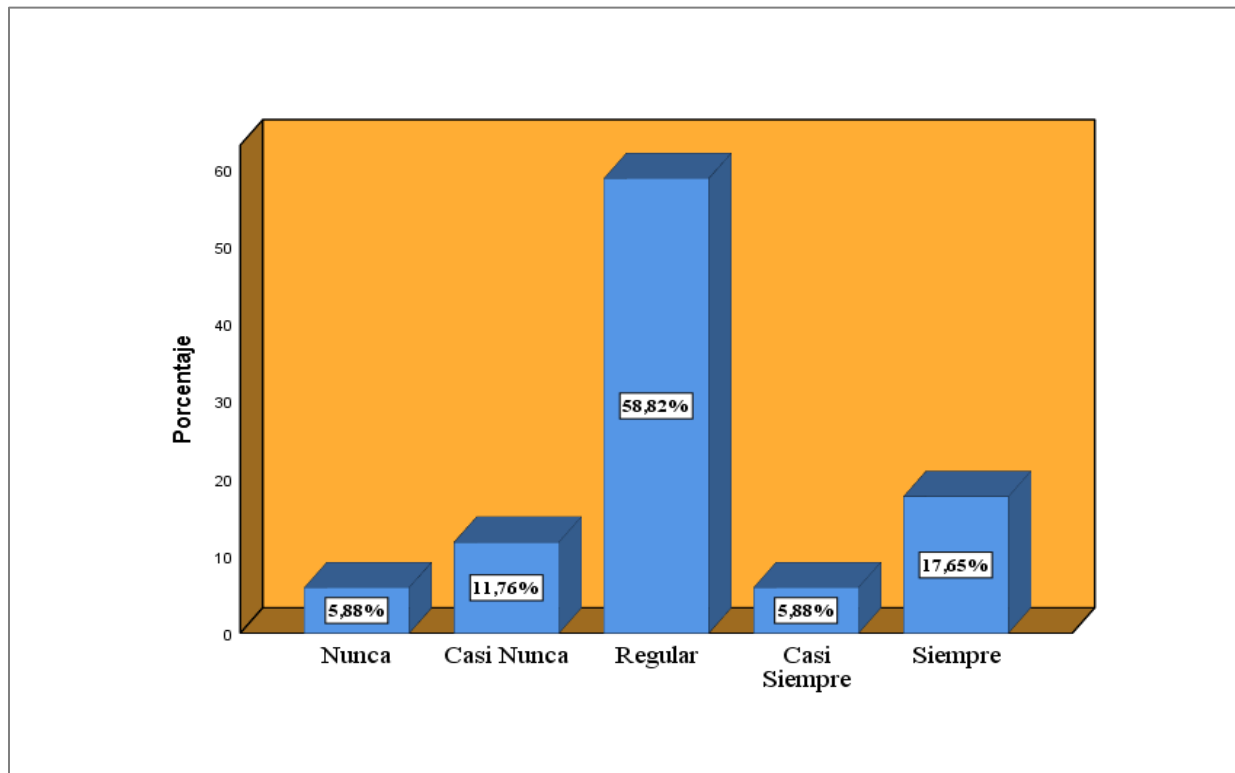
Siento que es un privilegio pertenecer a esta municipalidad del distrito de Paccha pues lo considero como mi segundo hogar.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	5,9
	Casi Nunca	2	11,8
	Regular	10	58,8
	Casi Siempre	1	5,9
	Siempre	3	17,6
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 33:

Siento que es un privilegio pertenecer a esta municipalidad del distrito de Paccha pues lo considero como mi segundo hogar.



Nota: Fuente propia

Tabla 38:

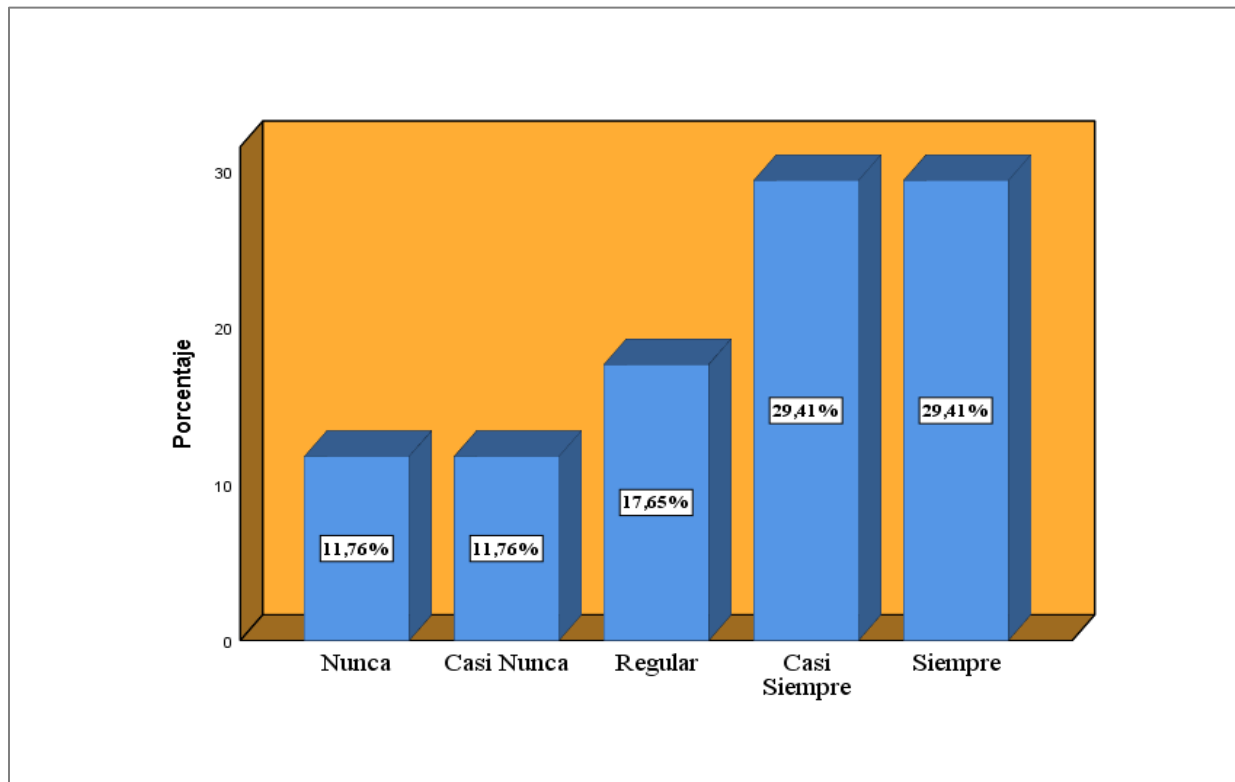
Esta Municipalidad del distrito de Paccha es muy significativa para mí, y me siento ligado emocionalmente a ella

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	11,8
	Casi Nunca	2	11,8
	Regular	3	17,6
	Casi Siempre	5	29,4
	Siempre	5	29,4
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 34:

Esta Municipalidad del distrito de Paccha es muy significativa para mí, y me siento ligado emocionalmente a ella



Nota: Fuente propia

Tabla 39:

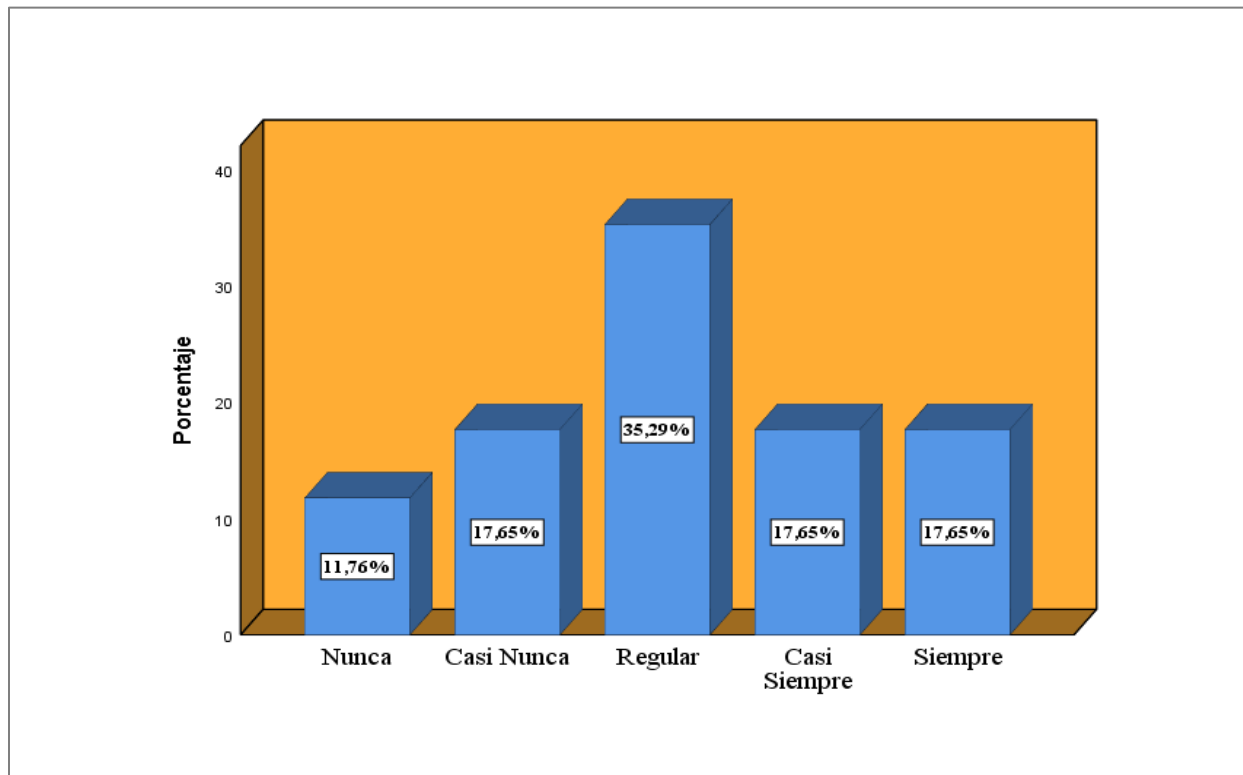
Siento un compromiso y deuda con la Municipalidad del distrito de Paccha pues me ayuda a superarme como profesional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	11,8
	Casi Nunca	3	17,6
	Regular	6	35,3
	Casi Siempre	3	17,6
	Siempre	3	17,6
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 35:

Siento un compromiso y deuda con la Municipalidad del distrito de Paccha pues me ayuda a superarme como profesional.



Nota: Fuente propia

Tabla 40:

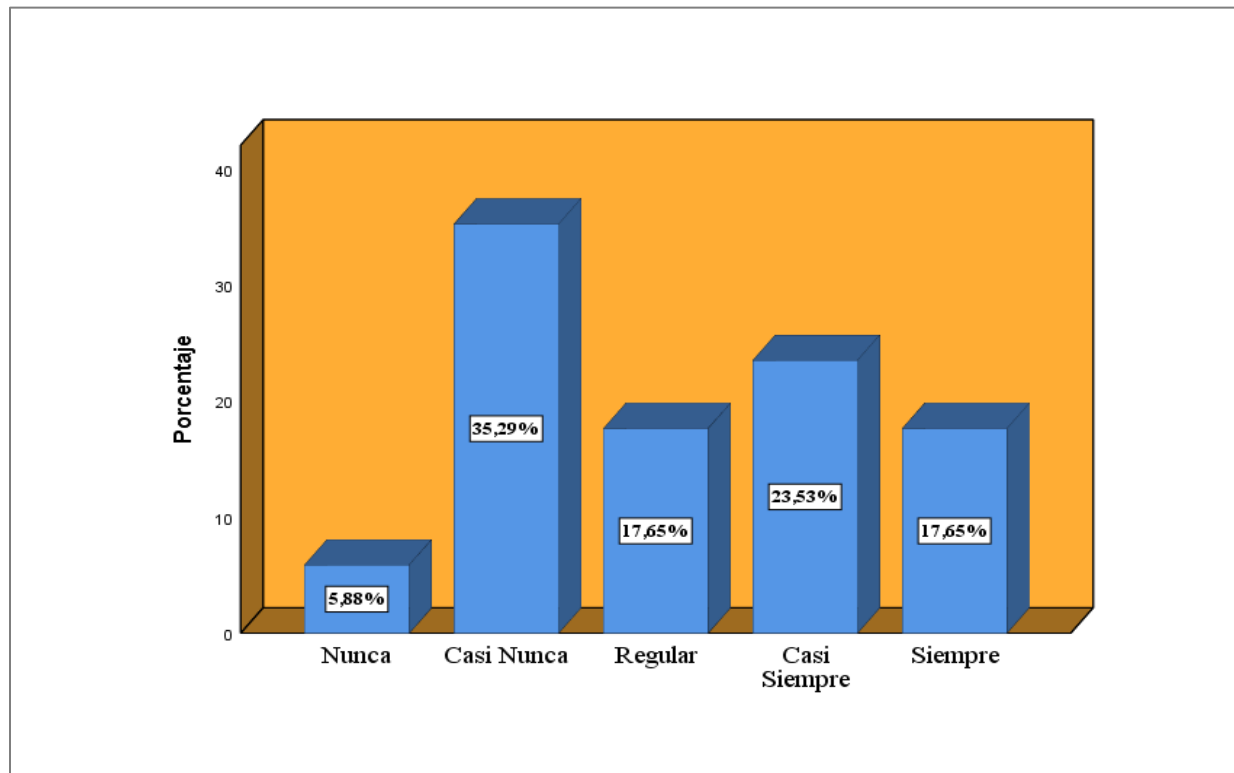
Estaría dispuesto a aceptar nuevas asignaciones laborales para continuar trabajando en esta ilustre Municipalidad del distrito de Paccha.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	5,9
	Casi Nunca	6	35,3
	Regular	3	17,6
	Casi Siempre	4	23,5
	Siempre	3	17,6
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 36:

Estaría dispuesto a aceptar nuevas asignaciones laborales para continuar trabajando en esta ilustre Municipalidad del distrito de Paccha.



Nota: Fuente propia

Tabla 41:

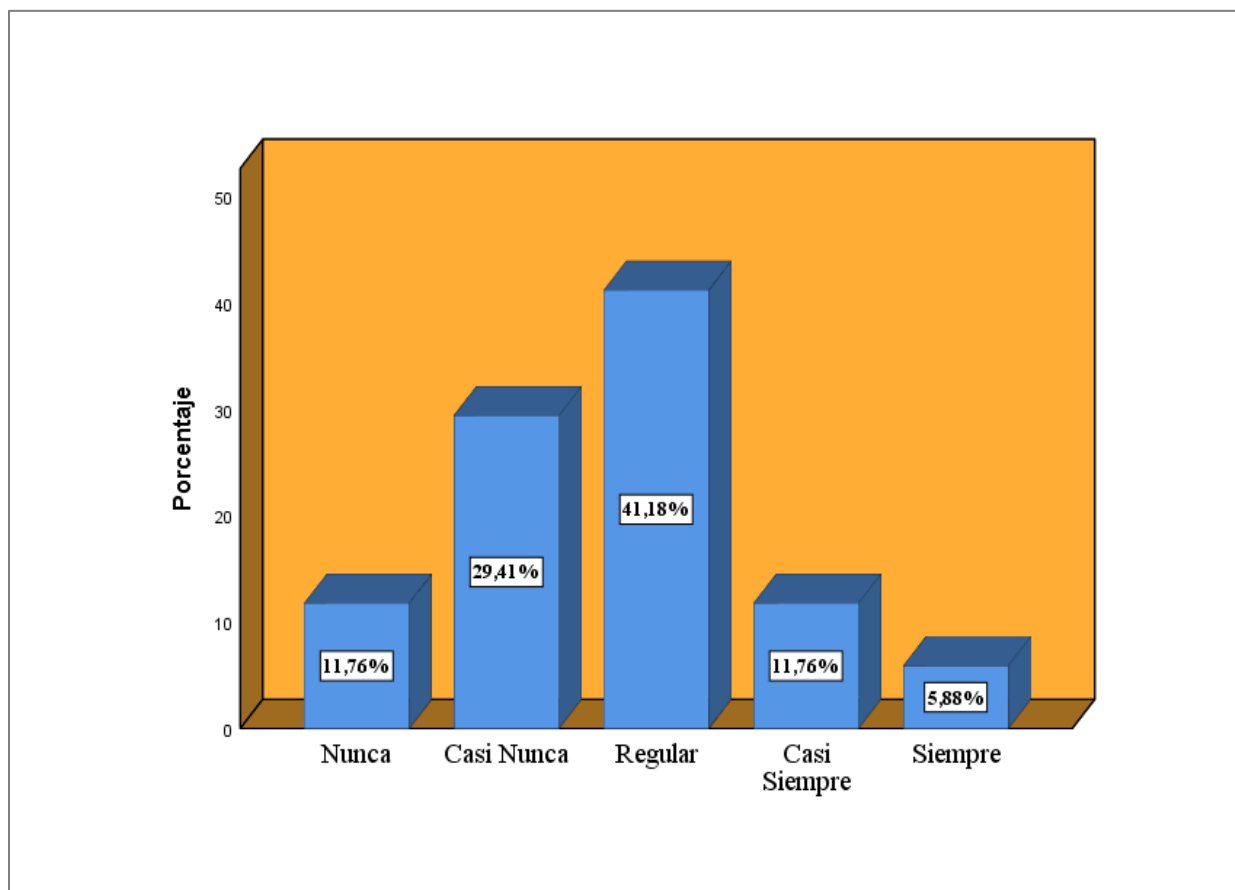
Sería duro abandonar esta Municipalidad del distrito de Paccha, aun si lo quisiera.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	11,8
	Casi Nunca	5	29,4
	Regular	7	41,2
	Casi Siempre	2	11,8
	Siempre	1	5,9
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 37:

Sería duro abandonar esta Municipalidad del distrito de Paccha, aun si lo quisiera.



Nota: Fuente propia

Tabla 42:

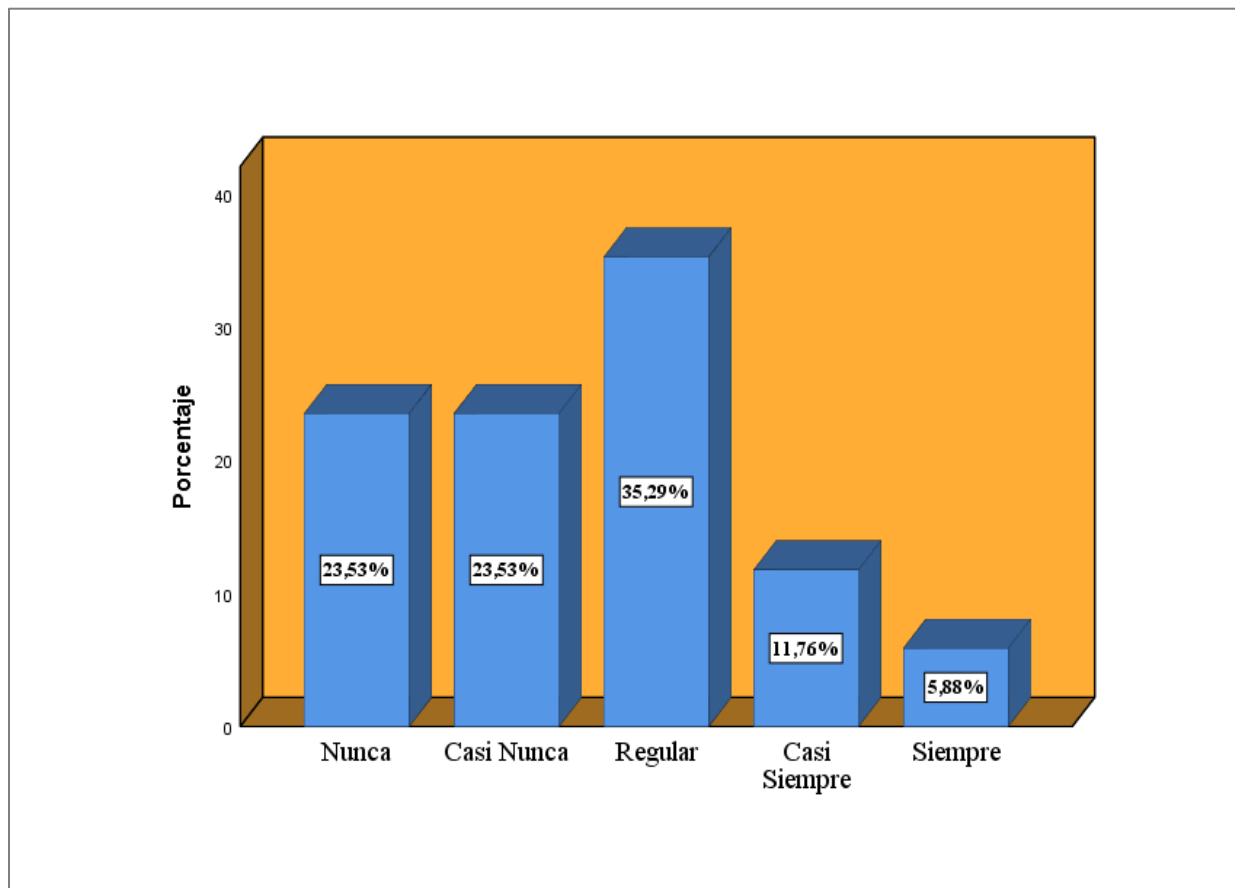
Cuento con varias opciones de trabajo tanto dentro como fuera de la Municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	23,5
	Casi Nunca	4	23,5
	Regular	6	35,3
	Casi Siempre	2	11,8
	Siempre	1	5,9
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 38:

Cuento con varias opciones de trabajo tanto dentro como fuera de la Municipalidad.



Nota: Fuente propia

Tabla 43:

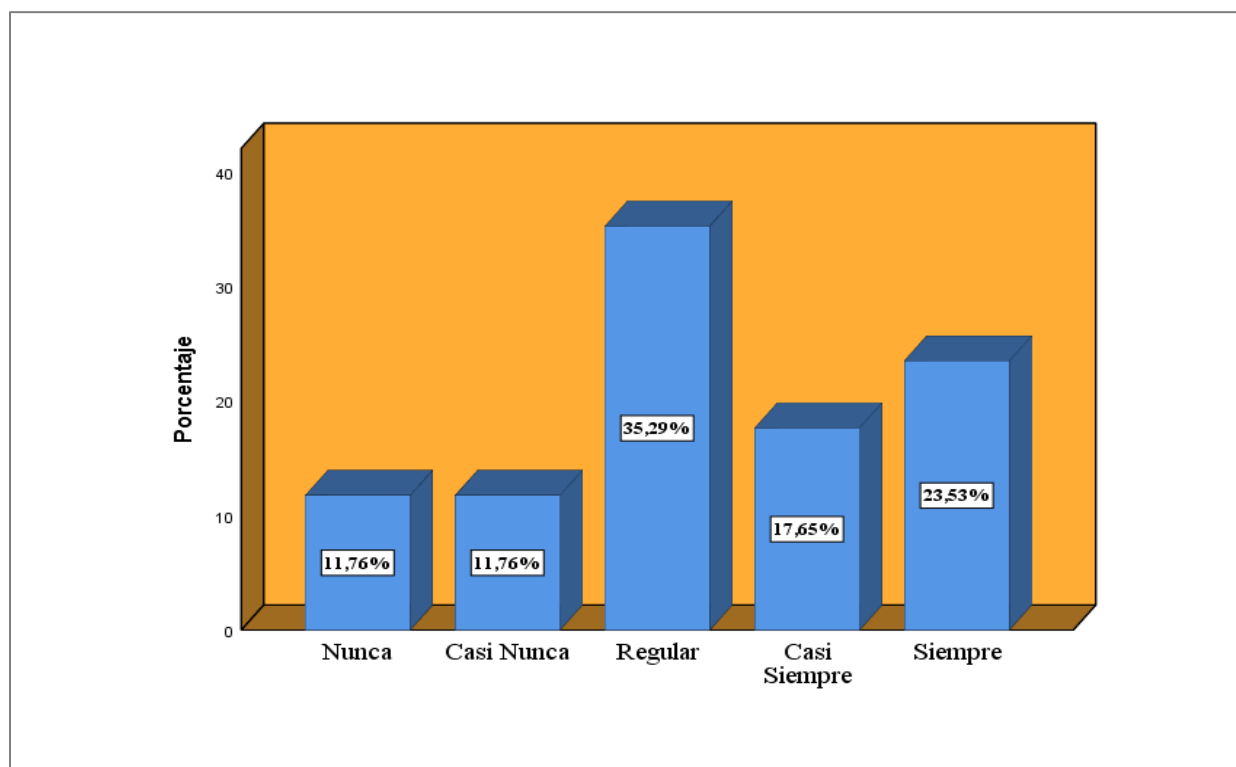
Tengo aptitudes para alcanzar otro empleo; pero no lo hago porque es mi deseo dar más por esta Municipalidad del distrito de Paccha.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	11,8
	Casi Nunca	2	11,8
	Regular	6	35,3
	Casi Siempre	3	17,6
	Siempre	4	23,5
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 39:

Tengo aptitudes para alcanzar otro empleo; pero no lo hago porque es mi deseo dar más por esta Municipalidad del distrito de Paccha.



Nota: Fuente propia

Tabla 44:

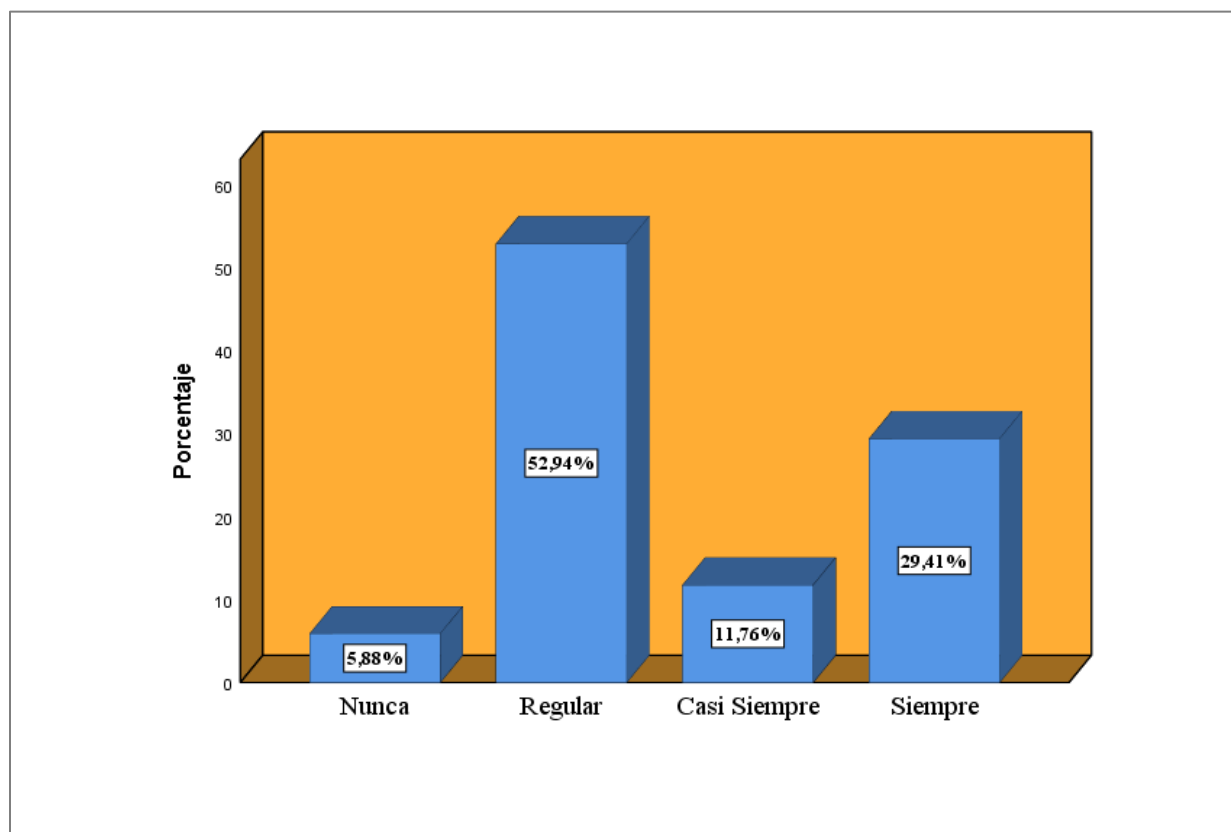
Si no hubiese entregado tanto de mí mismo en la Municipalidad del distrito de Paccha podría considerar otras opciones para trabajar.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	5,9
	Regular	9	52,9
	Casi Siempre	2	11,8
	Siempre	5	29,4
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 40:

Si no hubiese entregado tanto de mí mismo en la Municipalidad del distrito de Paccha podría considerar otras opciones para trabajar.



Nota: Fuente propia

Tabla 45:

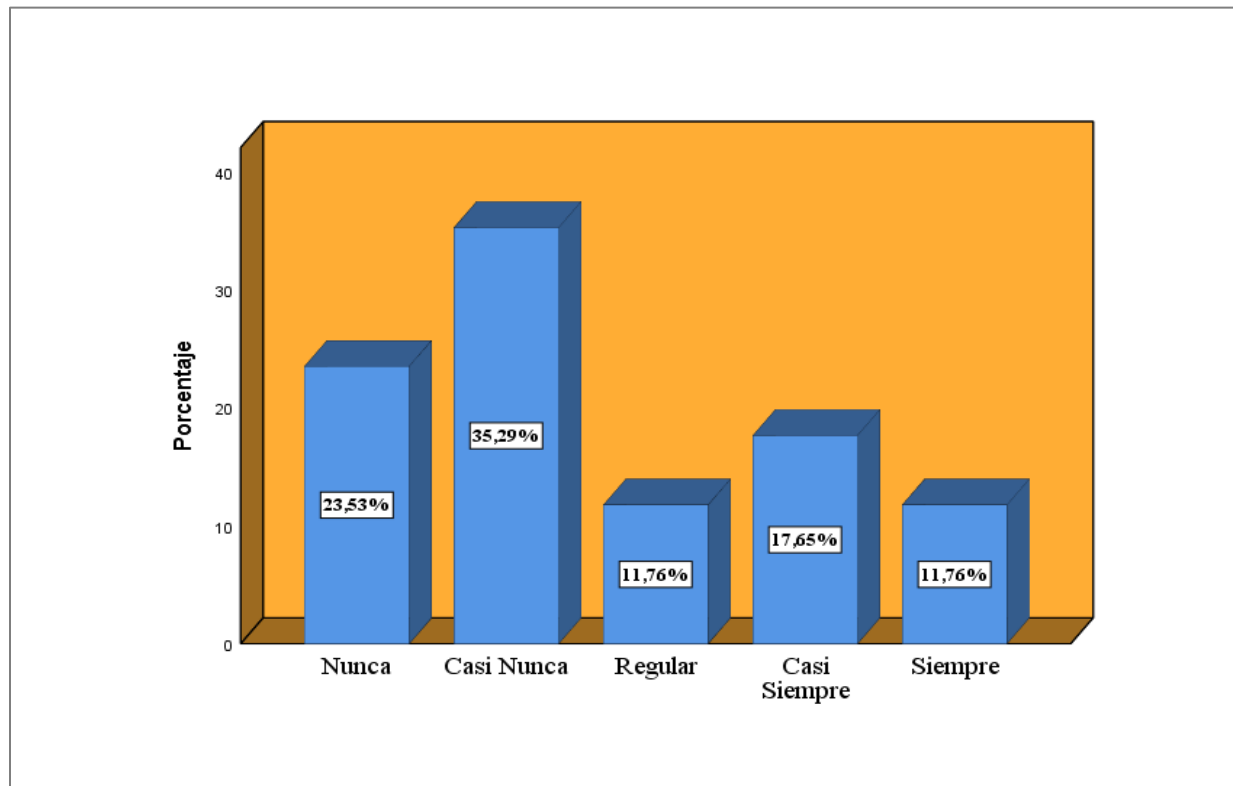
Hoy en día, el hecho de permanecer en esta Municipalidad del distrito de Paccha es tanto necesidad como deseo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	23,5
	Casi Nunca	6	35,3
	Regular	2	11,8
	Casi Siempre	3	17,6
	Siempre	2	11,8
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 41:

Hoy en día, el hecho de permanecer en esta Municipalidad del distrito de Paccha es tanto necesidad como deseo



Nota: Fuente propia

Tabla 46:

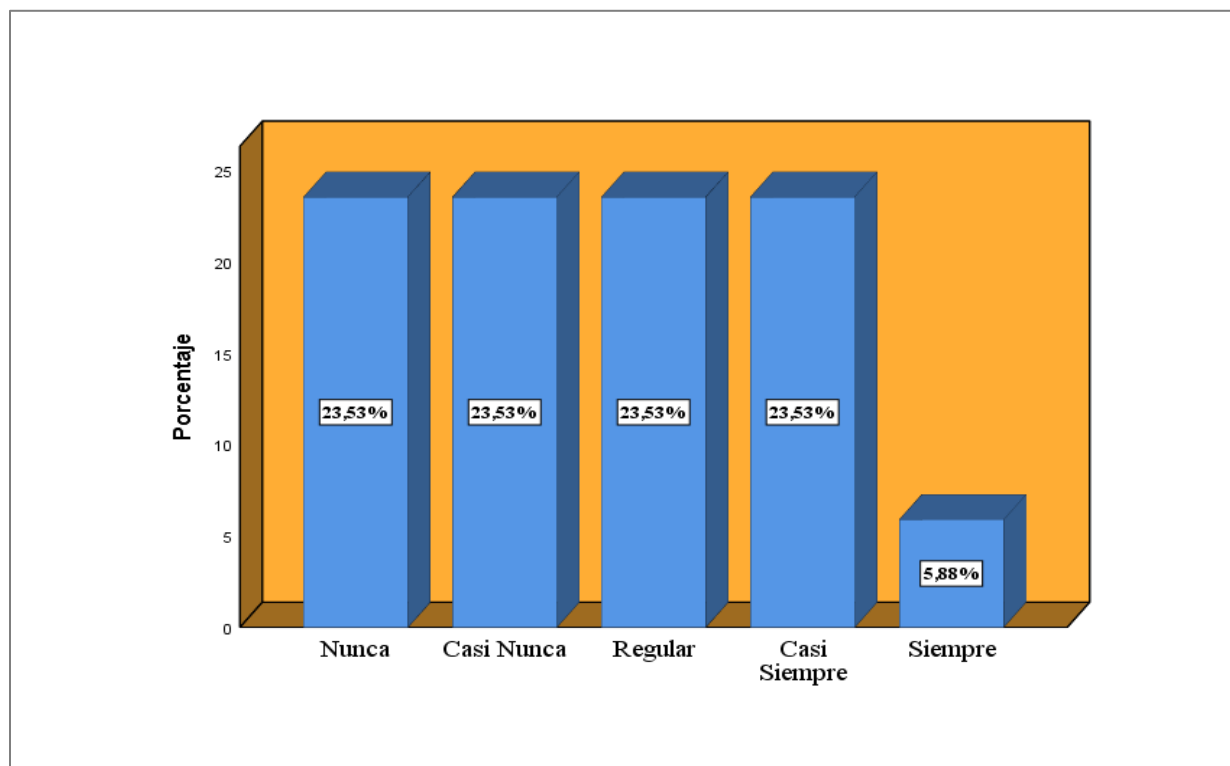
Si decido renunciar a trabajar en esta Municipalidad del distrito de Paccha muchos planes de mi vida podrían interrumpirse.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	23,5
	Casi Nunca	4	23,5
	Regular	4	23,5
	Casi Siempre	4	23,5
	Siempre	1	5,9
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 42:

Si decido renunciar a trabajar en esta Municipalidad del distrito de Paccha muchos planes de mi vida podrían interrumpirse.



Nota: Fuente propia

Tabla 47:

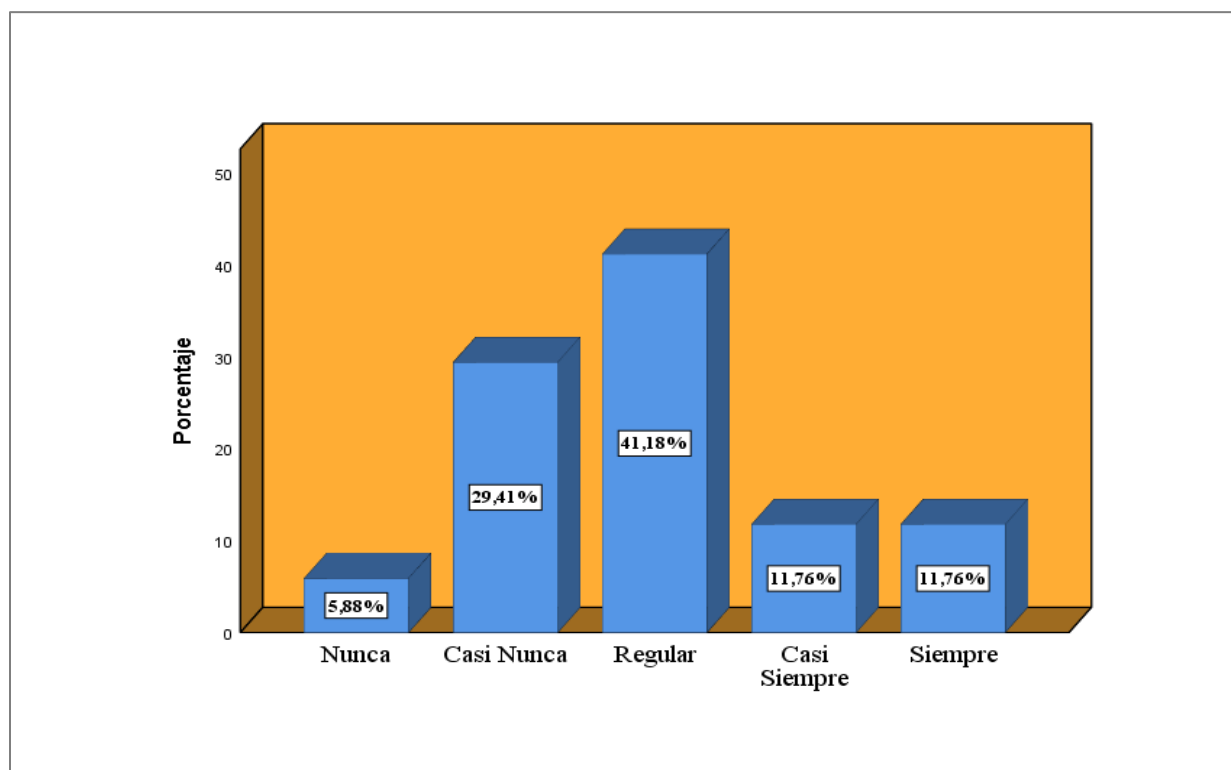
En la Municipalidad del distrito de Paccha cuento con un gran apoyo para hacer bien mi trabajo, por lo que quiero quedarme aquí mucho tiempo más.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	5,9
	Casi Nunca	5	29,4
	Regular	7	41,2
	Casi Siempre	2	11,8
	Siempre	2	11,8
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 43:

En la Municipalidad del distrito de Paccha cuento con un gran apoyo para hacer bien mi trabajo, por lo que quiero quedarme aquí mucho tiempo más



Nota: Fuente propia

Tabla 48:

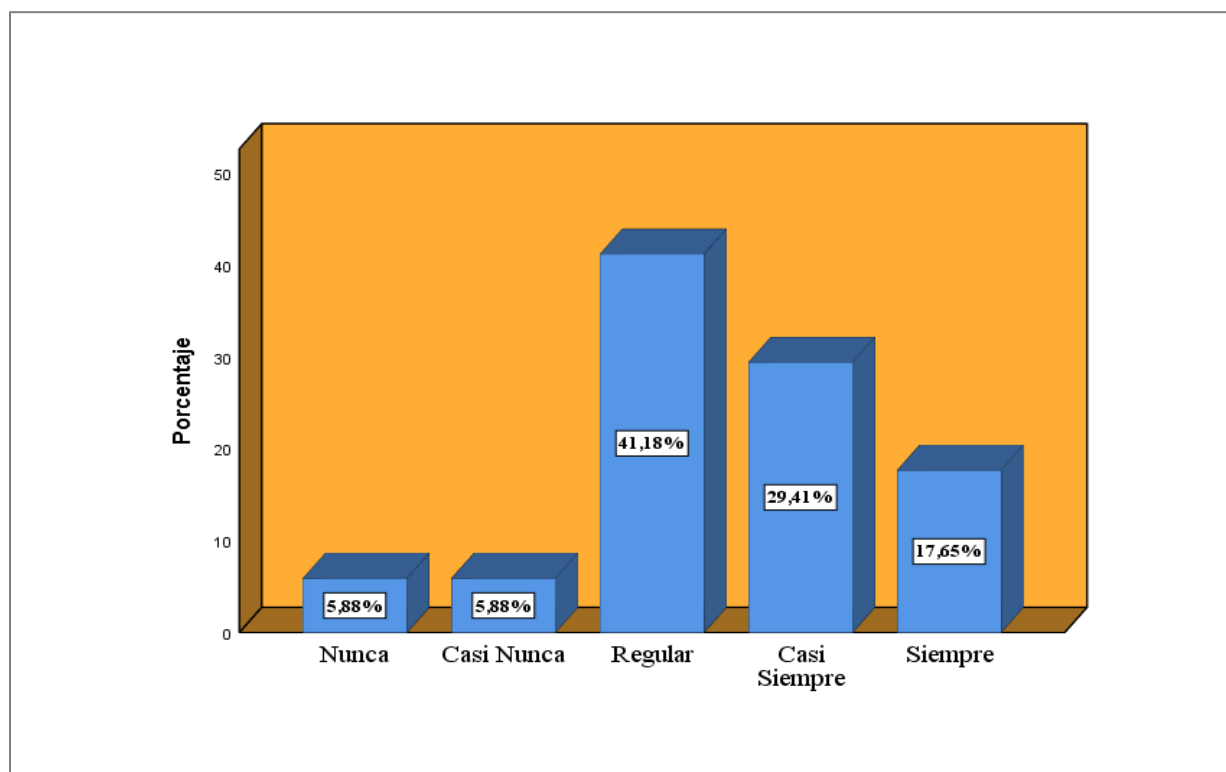
Existen situaciones muy fuertes que abrazan mi vínculo laboral con la Municipalidad del distrito de Paccha.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	5,9
	Casi Nunca	1	5,9
	Regular	7	41,2
	Casi Siempre	5	29,4
	Siempre	3	17,6
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 44:

Existen situaciones muy fuertes que abrazan mi vínculo laboral con la Municipalidad del distrito de Paccha.



Nota: Fuente propia

Tabla 49:

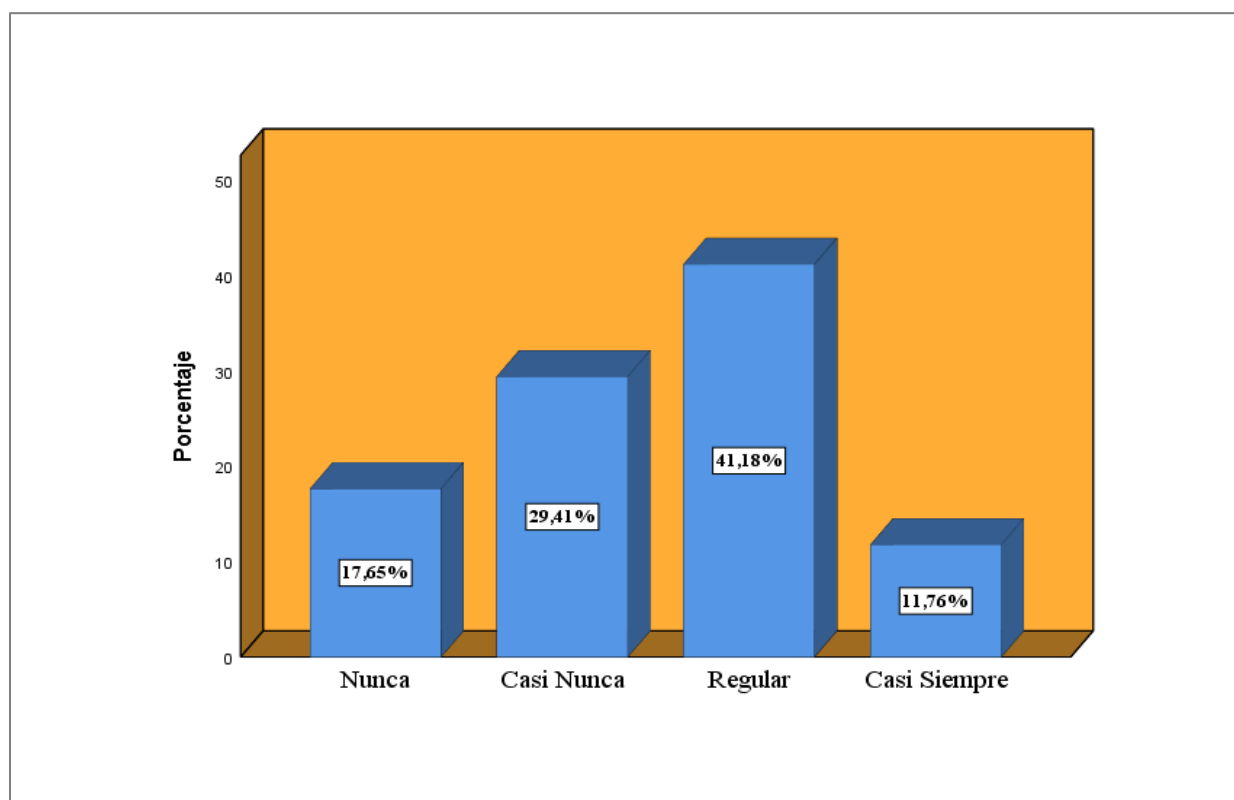
Los empleados son leales porque la Municipalidad del distrito de Paccha les brinda un adecuado servicio edil.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	17,6
	Casi Nunca	5	29,4
	Regular	7	41,2
	Casi Siempre	2	11,8
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 45:

Los empleados son leales porque la Municipalidad del distrito de Paccha les brinda un adecuado servicio edil.



Nota: Fuente propia

Tabla 50:

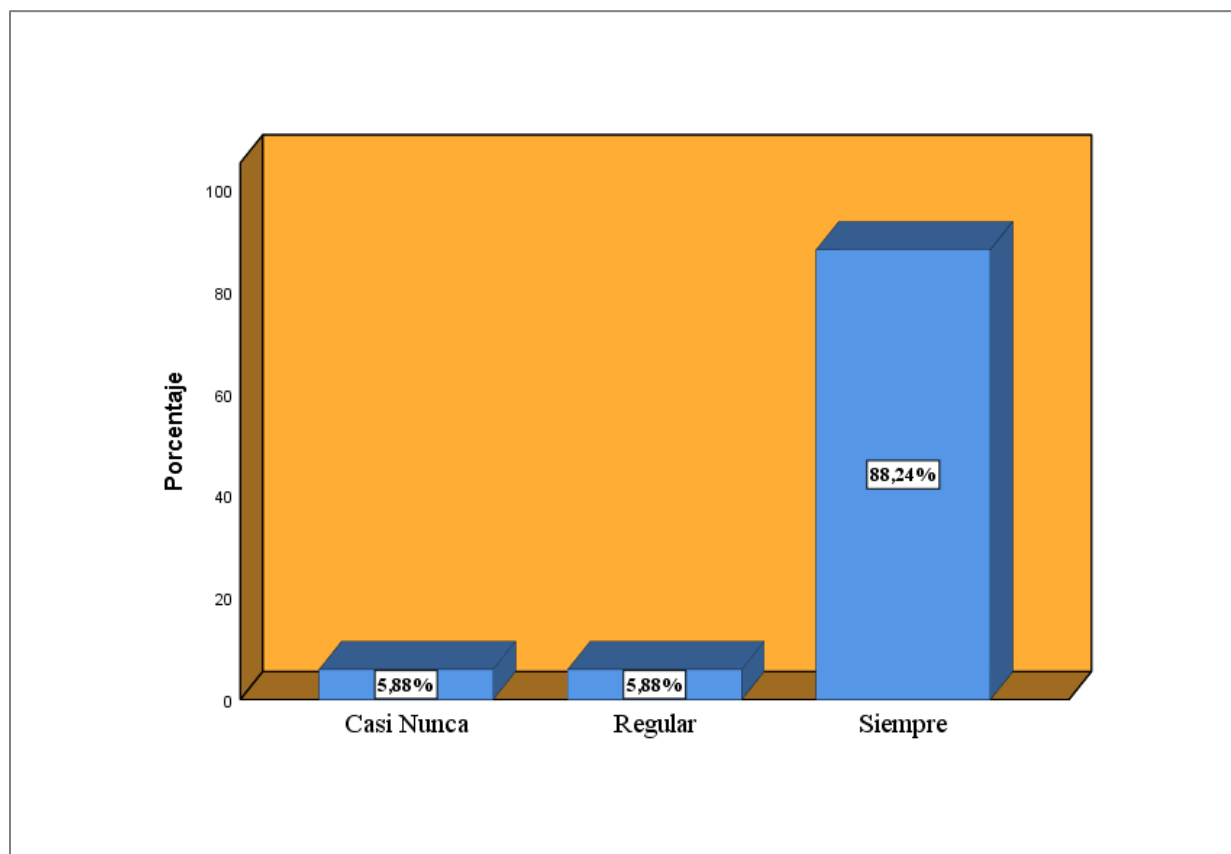
Aun cuando es ventajoso para mi persona no siento que es correcto renunciar ahora a la Municipalidad del distrito de Paccha

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	5,9
	Regular	1	5,9
	Siempre	15	88,2
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 46:

Aun cuando es ventajoso para mi persona no siento que es correcto renunciar ahora a la Municipalidad del distrito de Paccha



Nota: Fuente propia

Tabla 51:

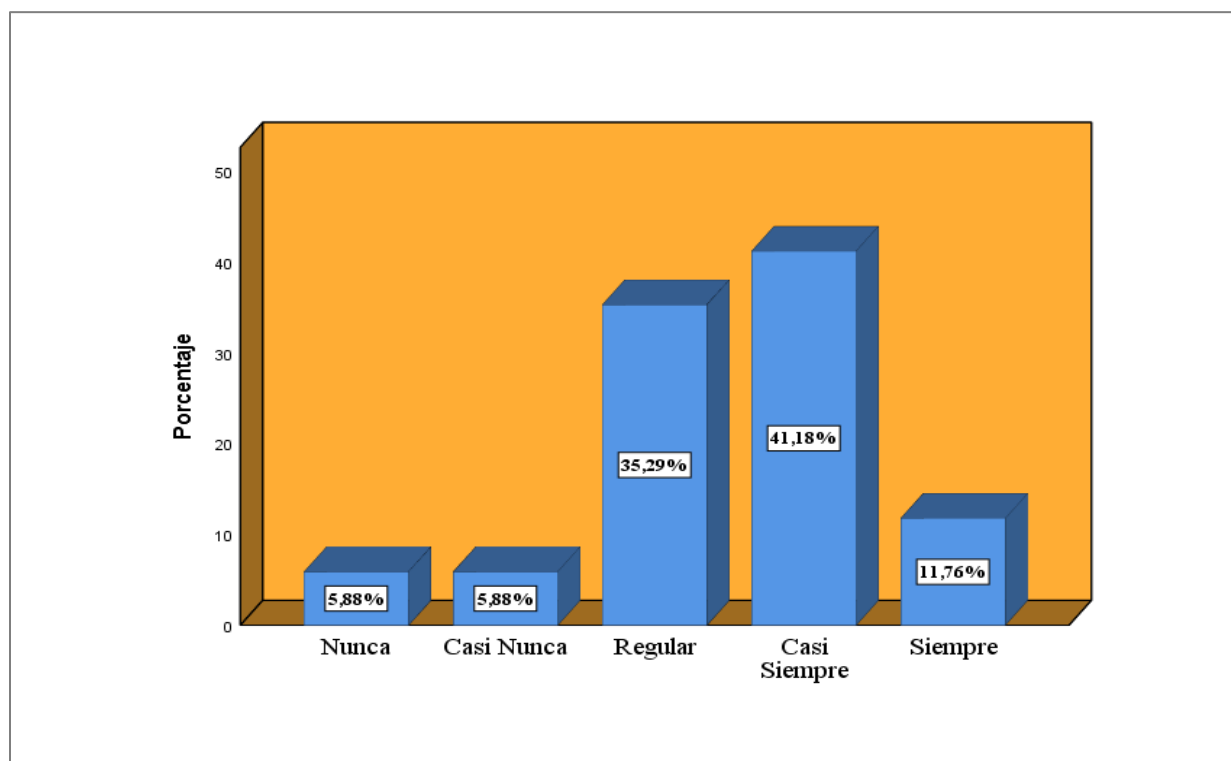
La Municipalidad del distrito de Paccha es merecedora de mi lealtad por haberme acogido profesionalmente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	5,9
	Casi Nunca	1	5,9
	Regular	6	35,3
	Casi Siempre	7	41,2
	Siempre	2	11,8
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 47:

La Municipalidad del distrito de Paccha es merecedora de mi lealtad por haberme acogido profesionalmente.



Nota: Fuente propia

Tabla 52:

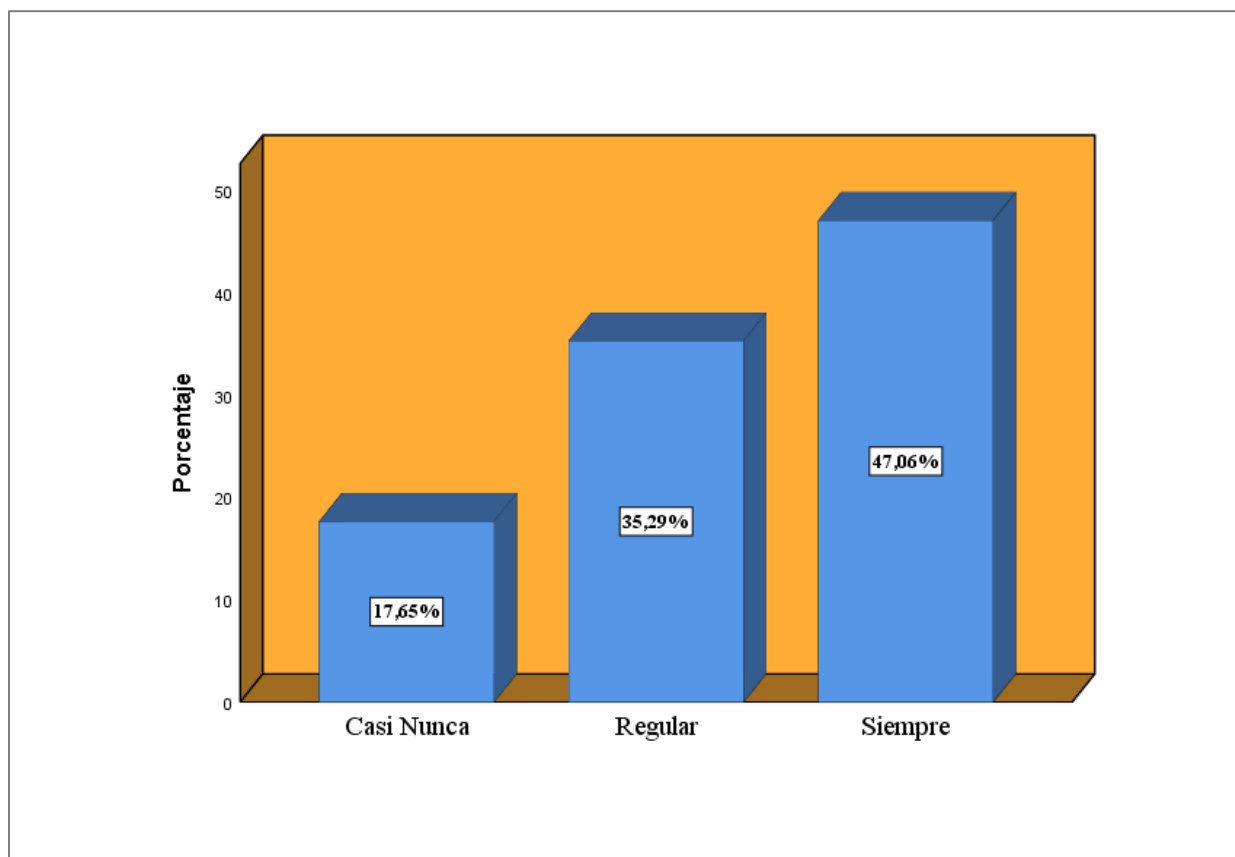
Tendría sentimiento de culpa si en estos momentos abandonaría la Municipalidad del distrito de Paccha

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	3	17,6
	Regular	6	35,3
	Siempre	8	47,1
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 48:

Tendría sentimiento de culpa si en estos momentos abandonaría la Municipalidad del distrito de Paccha



Nota: Fuente propia

Tabla 53:

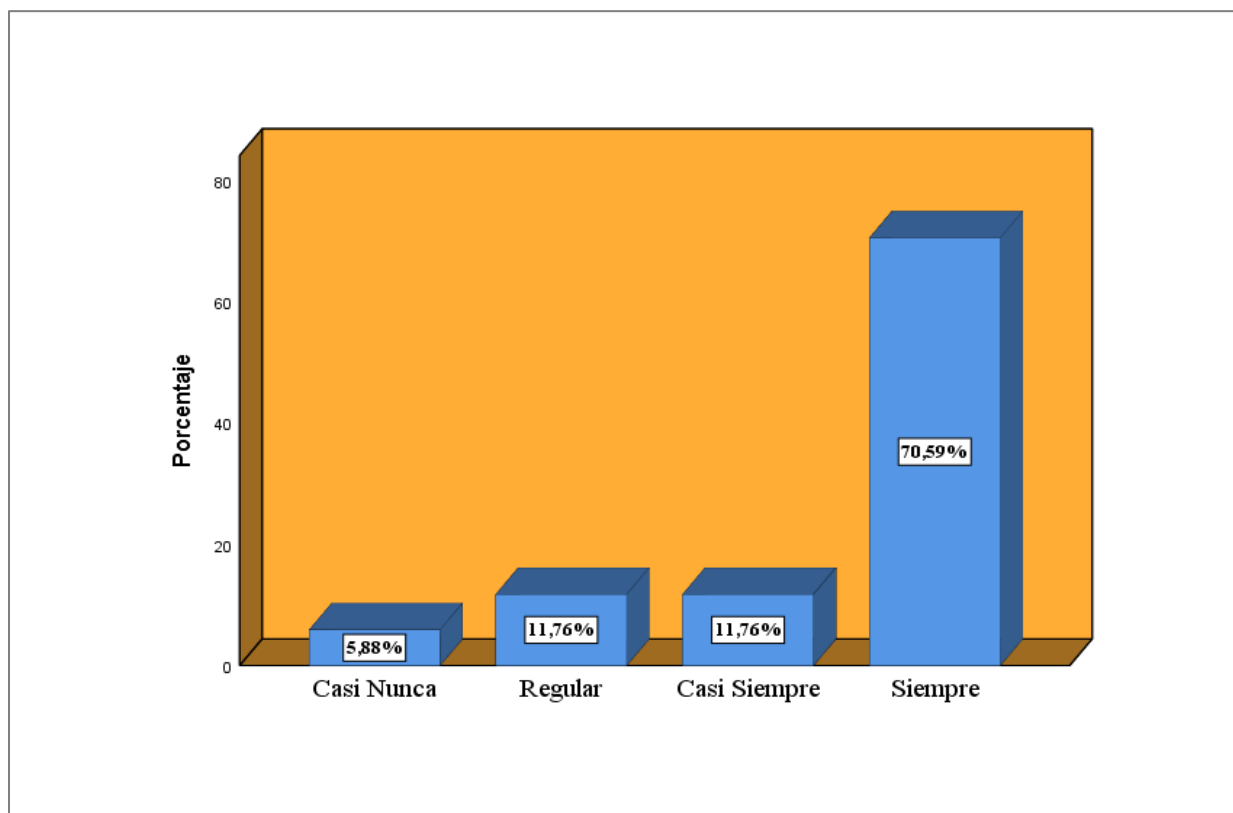
*Si la situación lo requiere los trabajadores reciben algún apoyo especial de parte de
Municipalidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	5,9
	Regular	2	11,8
	Casi Siempre	2	11,8
	Siempre	12	70,6
	Total	17	100,0

Nota: Fuente propia

Figura 49:

*Si la situación lo requiere los trabajadores reciben algún apoyo especial de parte de
Municipalidad*



Nota: Fuente propia