

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y  
COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE BARRANCA 2019”.**

**PRESENTADO POR:**

**JAIME GIUSEPPE LOPEZ TORRES**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**ASESOR:**

**DR. JUAN CARLOS REYES ULFE**



**Dr. Juan Carlos Reyes Ulfe**  
Docente Principal

**HUACHO - 2019**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL  
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA 2019”.**

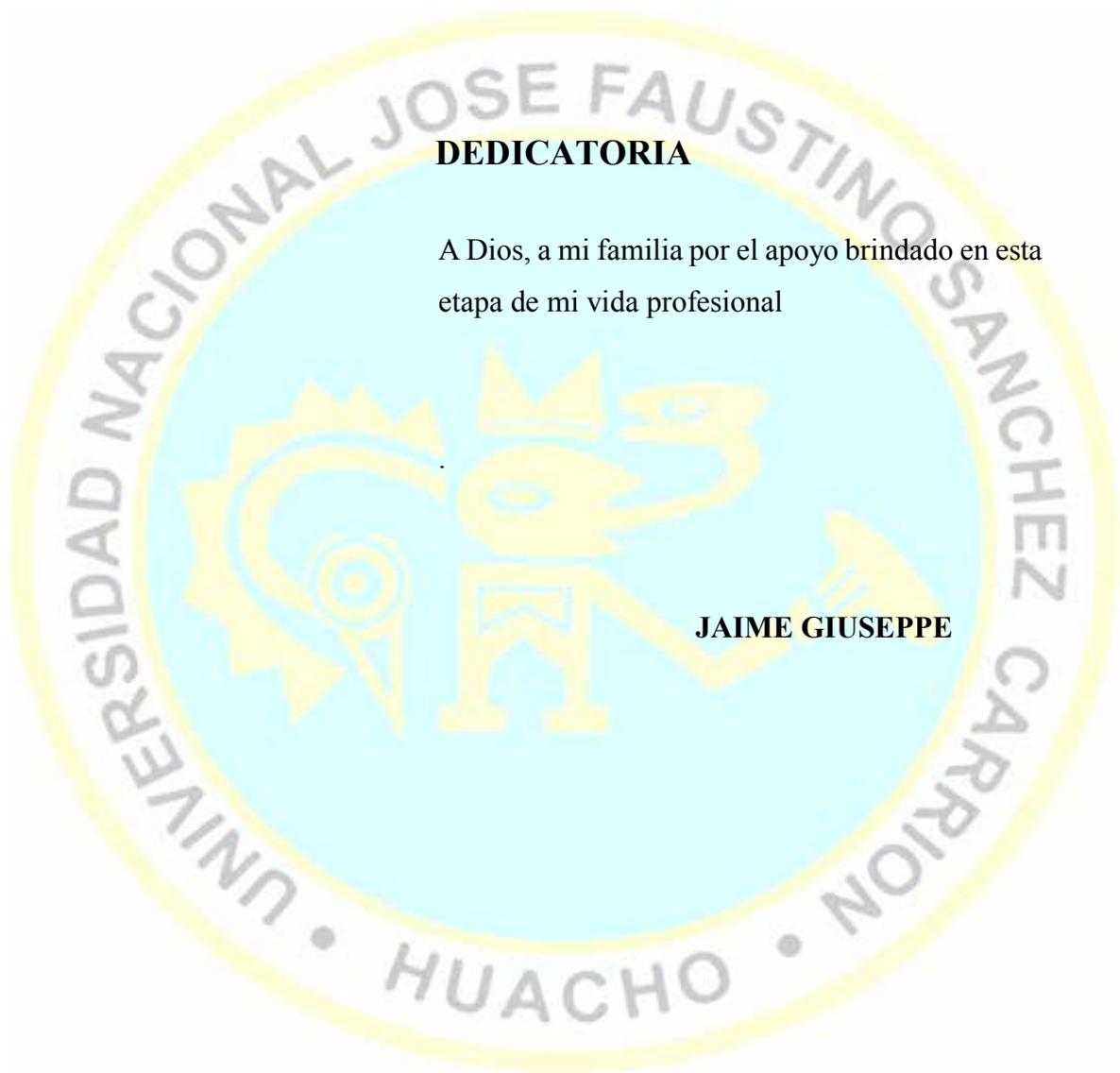
**JAIME GIUSEPPE LOPEZ TORRES**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: DR. JUAN CARLOS REYES ULFE**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
HUACHO**

**2019**



## **DEDICATORIA**

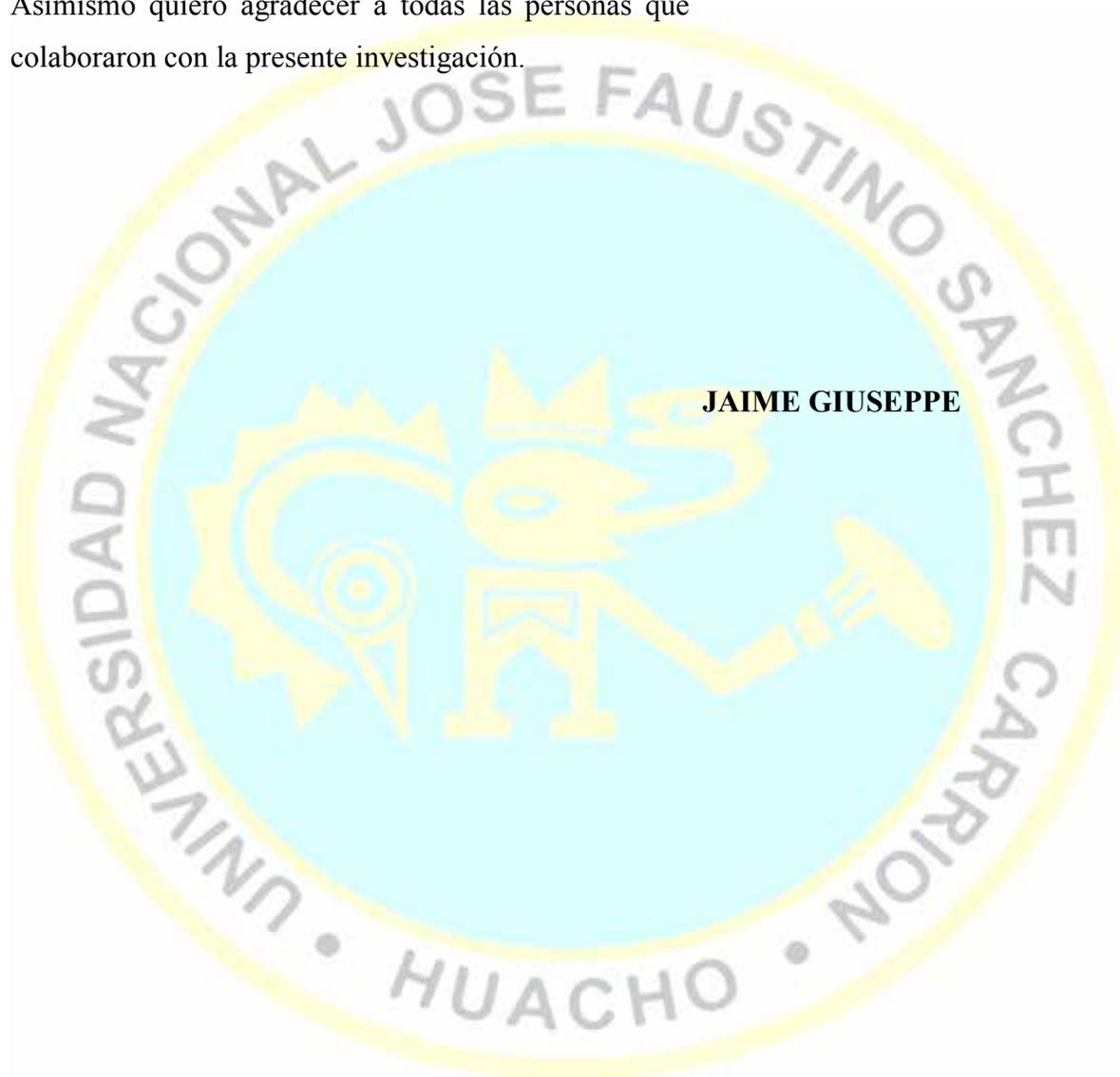
A Dios, a mi familia por el apoyo brindado en esta etapa de mi vida profesional

**JAIME GIUSEPPE**

## AGRADECIMIENTO

My agradecimiento a los distinguidos docentes de la Maestría en Gestión Pública que me brindaron sus conocimientos y experiencias

Asimismo quiero agradecer a todas las personas que colaboraron con la presente investigación.

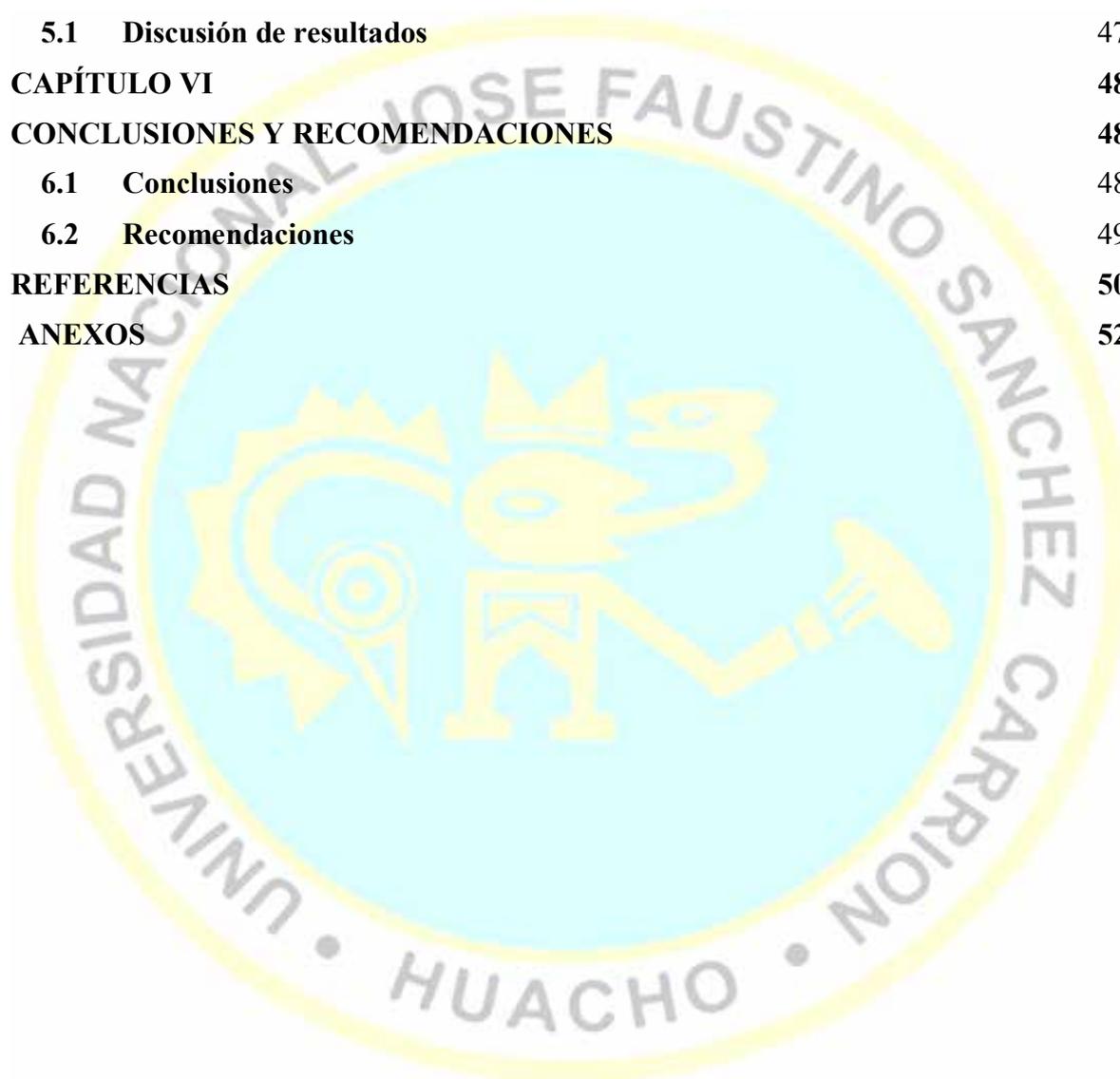


**JAIME GIUSEPPE**

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>2</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>2</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>2</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>2</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>2</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>4</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>5</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>5</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>11</b>
<b>2.3 Bases filosóficas</b>	<b>23</b>
<b>2.4 Definición de términos básicos</b>	<b>24</b>
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b>	<b>25</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	<b>25</b>
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>	<b>25</b>
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>28</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>28</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>28</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>29</b>
<b>3.2.1 Población</b>	<b>29</b>
<b>3.2.2 Muestra</b>	<b>29</b>

3.3	Técnicas de recolección de datos	30
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	32
	<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>33</b>
	<b>RESULTADOS</b>	<b>33</b>
4.2	Contrastación de hipótesis	42
	<b>CAPÍTULO V</b>	<b>47</b>
	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>47</b>
5.1	Discusión de resultados	47
	<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>48</b>
	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>48</b>
6.1	Conclusiones	48
6.2	Recomendaciones	49
	<b>REFERENCIAS</b>	<b>50</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>52</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Gestión de Talento Humano en la dimensión Conocimiento</i> .....	33
Tabla 2: <i>Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Habilidad</i> .....	34
Tabla 3: <i>Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Juicio</i> .....	36
Tabla 4: <i>Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Actitud</i> . <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
Tabla 5: <i>Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores Inhibidores</i> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 6: : <i>Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores de Motivación</i> .....	40
Tabla 7: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la variable Gestión del Talento humano y la variable Compromiso laboral .....	42
Tabla 8: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la dimensión Conocimiento y la variable Compromiso laboral .....	44
Tabla 10: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la dimensión Juicio y la variable Compromiso laboral .....	45
Tabla 11: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de dimensión actitud y la variable Compromiso laboral .....	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Conocimiento.....	34
Figura 2: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Habilidad.....	35
Figura 3: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Juicio.....	37
Figura 4: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Actitud; <b>Error! Marcador no definido.</b>	
Figura 5: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores Inhibidores ....	40
Figura 6: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores de Motivación	41



## RESUMEN

La investigación titulada “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA 2019”.

Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019.

El diseño de investigación corresponde a no experimental, transversal, correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 usuarios. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron: el cuestionario sobre Gestión Del Talento humano el compromiso organizacional, se utilizó la escala de Likert.

Se determinó que existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el compromiso laboral siendo el grado de correlación positivo y alto (0.899).

Las conclusiones a las que se llegó con la investigación es que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Palabras clave: Gestión Del Talento Humano y Compromiso laboral

## **ABSTRACT**

The investigation entitled "MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND LABOR COMMITMENT IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF BARRANCA 2019".

Determine how the management of human talent is related to the work commitment of the staff of the Provincial Municipality of Barranca 2019.

The research design corresponds to non-experimental, cross-sectional, correlational. The study sample consisted of 60 users. The data collection instruments used were: the questionnaire on Human Talent Management, organizational commitment, the Likert scale was used.

It was determined that there is a significant relationship between Human Talent Management and work commitment, the degree of correlation being positive and high (0.899).

The conclusions reached with the research is that there is a significant relationship between Human Talent Management and the work commitment of the personnel of the Provincial Municipality of Barranca.

Keywords: Human Talent Management and Work commitment

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por finalidad determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019

Para la presentación de lo investigado se ha tomado en cuenta el tipo de investigación, su enfoque cuantitativo, dividiéndose en capítulos conformados en el siguiente orden:

El primer capítulo, corresponde a la descripción de la realidad problemática,. También se han formulado los problemas de investigación para lo cual se hizo un estudio exhaustivo de las dimensiones que corresponden a las variables de estudio y poder desarrollarlas en relación a las mismas, se redactaron los objetivos de investigación, la justificación de la investigación, la delimitación del estudio, y la viabilidad de la misma.

El segundo capítulo, corresponde a la realización de los antecedentes de la investigación tanto a nivel nacional como internacional donde se ha comprobado que esta es una problemática que no solo se vive a nivel local, sino que en muchos lugares de nuestro país y en el exterior se ha vuelto una preocupación latente. También se incluyen en este capítulo, las bases teóricas, la definición de los términos básicos, el planteamiento de las hipótesis de investigación la Operacionalización de las variables, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

El tercer capítulo, se considera el diseño de investigación, así como la presentación de la población y muestra de estudio, las técnicas de recolección de datos que se han utilizado para aplicar a la muestra de estudio y las técnicas de procesamiento de información que explican que pasos se van a seguir para obtener los resultados preliminares de la investigación.

El cuarto capítulo, que corresponde a la presentación de los resultados, incluye tablas y figuras que corresponden a los resultados obtenidos a través del procesamiento de los datos con la otra y las figuras a manera de gráfico de barras. Asimismo, se incluye la contrastación de hipótesis que permite arribar a las primeras conclusiones de la investigación.

El quinto capítulo, que corresponde a la discusión de los resultados corresponde a explicar en primer lugar os resultados a los que se ha llegado con la presente investigación y luego

se presenta la contrastación de resultados de la presente investigación con otras que se han consignado en los antecedentes y que en sus resultados o en el procedimiento se asemejan a la actual.

El sexto capítulo que corresponde a la presentación de las conclusiones a las que se arribó con la aplicación de los estadísticos correspondientes y las recomendaciones

Asimismo, se indican las referencias clasificadas en referencias documentales, bibliográficas, hemerográficas y electrónicas con las cuales se elaboró la parte teórica de la investigación. Asimismo los anexos conformados por la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos.



# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

En la presente investigación titulada “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA 2019”. Se da a conocer cómo se desarrolla la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad y cómo se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores;

La gestión del recursos humano en las instituciones públicas se caracterizan entre otras por la falta de planificación y dirección coherente, distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, abuso de contrataciones temporales, distorsión del sistema de remuneraciones, alta dispersión normativa, incumplimiento del principio de mérito regulado en diversas normas, existiendo por ello un caos en la gestión de los recursos humanos. Asimismo, el ingreso a la Administración Pública se produce en la mayoría de los casos por criterios discrecionales; concursos fraguados con perfiles diseñados ‘a la medida’ En tanto que, los ascensos de los servidores públicos se dan por “antigüedad” o el número de capacitaciones y formación no se toman en cuenta las evaluaciones de méritos y cumplimiento de perfiles específicos, en términos de conocimiento, experiencia y habilidades tal es el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca. En la cual además se da poca participación al logro de los objetivos de la entidad; el personal administrativo no se encuentra debidamente preparado y motivado; falta de oportunidades para el desarrollo y avance del trabajador; el ambiente laboral no es el adecuado; no están aptos para adecuarse a los cambios que genere la institución; carencia de lineamientos éticos.

Todo ello repercute en su desempeño laboral, de seguir presentándose estos problemas no se podrá cumplir con los objetivos y el personal no trabajará de manera adecuada.

Por otro lado Robbins (2004), explicó el compromiso laboral como una actitud hacia el trabajo, lo define como un estado en el que un trabajador se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Así, una

participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja.

Por ello, la presente investigación pretende conocer y describir la existencia de la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral. y proporcionar las recomendaciones adecuadas para implementar estrategias, modelos, programas de gestión del talento humano, pero sobre todo aportar el insumo necesario para lograr el compromiso del colaborador.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera el conocimiento se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019?

¿De qué manera la habilidad se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019?

¿De qué manera el juicio se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2019?

¿De qué manera la actitud se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad, Provincial de Barranca 2019?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar de qué manera el conocimiento se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019

Determinar de qué manera la habilidad se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019

Determinar de qué manera el juicio se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca , 2019

Determinar de qué manera la actitud se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad, Provincial de Barranca 2019

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **Justificación Teórica**

Por su valor teórico, la investigación contribuirá con información que será de utilidad que deseen conocer y obtener nuevos conocimientos sobre Gestión del Talento Humano y compromiso Laboral en la en la Municipalidad provincial de barranca conocimientos que serán fundamentados con los resultados que se obtengan luego de procesar la información

### **Justificación Práctica**

La presente investigación se sustenta en que servirá para resolver problemas prácticos del momento que se viene suscitando en el presente escenario, la solución será la aplicación de las recomendaciones para mejorar problemas en cuanto a la Gestión del Talento Humano y compromiso Laboral.

### **Justificación Metodológica**

Por su importancia metodológica esta investigación implica el uso de ciertos métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que están a disposición de otros investigadores que se interesen por investigar estas variables en otros contextos y realidades. El estudio plantea un método de trabajo para investigar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso organizacional del personal.

## 1.5 Delimitaciones del estudio

**La delimitación temporal** comprende el desarrollo de la Investigación en el año 2019.

**La delimitación espacial** corresponde a la Municipalidad Provincial de Barranca

**La delimitación Geográfica** comprende Provincia de Barranca

**La delimitación social** comprende al personal de la Municipalidad de Barranca

## 1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad de la investigación está íntimamente relacionada con la disponibilidad de la información, la misma que se recabara de aplicar encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca

Los recursos económicos que serán costeados por el investigador, los recursos humanos contando con un equipo: investigador, asesor y apoyo logístico.

El tiempo de desarrollo será de seis meses y la recopilación de la información se aplicará mediante encuesta

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Ortiz, (2016) *“Evaluación de la Gestión del Talento Humano en la Cooperativa integral de Transporte de Turbaco “COOTRANSTUR”*. Tesis para optar al Título de Administrador de Empresas Universidad de Cartagena; tuvo como objetivo: Realizar un diagnóstico de la gestión del talento humano en la Cooperativa Integral de Transporte de Turbaco “Cootranstur”, mediante los procesos de administración de personal que permitan mejorar la prestación de servicio a los usuarios de la empresa. Metodología: la investigación es de tipo descriptiva, a la vez es exploratoria porque es el primer estudio realizado a nivel organizacional para ello se llevara un estudio de campo en la organización La presente investigación se llevara a cabo utilizando el método de encuesta, y entrevista a la gerente de la organización, teniendo en cuenta los aspectos relacionados a la gestión del talento humano de la misma; además, por la naturaleza de la investigación se hace necesario el uso del método analítico, con el fin de estudiar y evaluar el fenómeno en cada una de sus partes, se utilizó las fuentes primarias, su método fue la entrevista con su instrumento el cuestionario en forma estructurada, también se consultaron fuentes secundarias. Su población estuvo conformada por todas las personas que laboran en la Cooperativa Integral de Transporte de Turbaco “Cootranstur; Personal operativo: 71 y Personal administrativo: 13; La muestra fue elegida de manera intencional, ya que no se trabaja con un grupo de empresas sino con una empresa en particular, por esto se tomará como muestra a todas las personas que laboran en la Cooperativa Integral de Transportes de Turbaco “Cootranstur”, es decir 84 personas en total. Arribo a las siguientes conclusiones:

La investigación anterior fue llevada a cabo mediante el análisis de la evaluación la gestión del talento humano en la Cooperativa de transporte de Turbaco, todo esto mediante un riguroso trabajo de campo donde se empleó una metodología jamás utilizada en la compañía en mención, el cual evidenció ciertas falencias que a su vez fueron desglosadas una a una desde la raíz, todo ello con base a los procesos de selección de personal

recomendados por distintos autores; estos procesos se pueden referenciar de la siguiente manera así: reclutamiento y selección, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y monitoreo de personas. Según los datos y el análisis llevado a cabo, en términos generales la compañía obtuvo resultados regulares, por lo que se plantearon algunas recomendaciones y estrategias, todo ello con el fin de lograr resultados óptimos que permitan a la compañía una mayor eficiencia. Para poder abordar la problemática de manera eficiente se hizo un enfoque dividido para cada variable, el cual puede ser de gran utilidad para área institucional de la compañía en la toma de futuras decisiones. Para la variable reclutamiento y selección de personal, es muy importante que la empresa objeto de estudio tenga en cuenta las recomendaciones planteadas por el grupo investigador, ya que de ello depende la ampliación de alternativas en la escogencia del personal para las vacantes disponibles en la misma, que a su vez aportaría en las pretensiones para el logro de los objetivos planteados por la organización. En cuanto a la variable aplicación de personas, dado que la escogencia del personal y su adecuación a los puestos de trabajo es vital para el andamiaje de la compañía, esta debe tomar en cuenta cada una de las recomendaciones ya que de ello depende la escogencia del personal más idóneo para cada uno de los requerimientos de la compañía, además de la facilidad en los medios humanos para lograr una alta eficiencia. En lo que respecta a la variable compensación de personas, la compañía objeto de estudio debe tomar en cuenta las recomendaciones dadas por el grupo investigador, dado a que esto generaría un valor agregado del empleado en la relación y compromiso con la compañía, además de inferir directamente en la productividad de cada uno de ellos que a la postre sería de gran beneficio para los resultados que busca la organización. La compañía objeto de estudio dado a la escasa y muy poco elaborada política de crecimiento personal y profesional de los empleados, debe tomar en cuenta cada una de las recomendaciones hechas por el grupo investigador, ya que además de influenciar en la motivación laboral, aportaría al crecimiento y al ciclo de mejora continua indispensable para el sostenimiento empresarial. Respecto a la variable mantenimiento de personas la compañía debe tomar en cuenta las recomendaciones hechas por el grupo investigador, ya que esto permitiría la solución de posibles conflictos de manera rápida y oportuna, además de influir en la toma de decisiones más efectivas donde se vean involucradas cada una de las personas que hacen parte de la compañía. Para la variable monitoreo de personas es muy importante que la compañía objeto de estudio tome en cuenta cada una de las recomendaciones, ya que permitiría la inclusión de herramientas que mejorarían la comunicación y soportarían el

trabajo de las personas, sin olvidar que se ampliarían los argumentos para la toma de futuras decisiones.

León, (2013) *Gestión del Talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu*". Universidad Rafael Landívar, Guatemala; Tesis, tuvo como objetivo Determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu.; Su metodología: La presente investigación se desarrollará en el área urbana del municipio de Retalhuleu, departamento de Retalhuleu, en la cual se tomarán, como sujetos de estudio a los propietarios, administradores o jefes que se encuentren situados en un primer nivel dentro de la jerarquía de las empresas o que sean los encargados del personal de las pequeñas y medianas empresas, independientemente de su naturaleza. Por no existir datos concretos en el departamento de Retalhuleu sobre el número total de PYMES, la muestra a estudiarse será de treinta organizaciones, por ello, se utilizará el método no probabilístico por conveniencia. Para medir los elementos de la gestión del talento humano estructurados en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu, se utilizará como instrumento de investigación y recopilación de datos se utilizará un instrumento denominado Cuestionario de Gestión de Talento Humano, basado en Torres, Alarcón y Serna (2010), que consiste en una herramienta con propiedades psicométricas de un instrumento para medir la gestión del talento humano en las empresas. Para medir los elementos de la gestión del talento humano estructurados en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu, se utilizará como instrumento de investigación y recopilación de datos se utilizará un instrumento denominado Cuestionario de Gestión de Talento Humano, basado en Torres, Alarcón y Serna (2010), que consiste en una herramienta con propiedades psicométricas de un instrumento para medir la gestión del talento humano en las empresas.

Tuvo como conclusiones: .Determino que la calidad de gestión del talento humano en las PYMES del área urbana de Retalhuleu, es aceptable, por los porcentajes encontrados en cada uno de los ítemes, ya que muchos de ellos no cuentan con un área específico que se encargue de la gestión antes mencionada. 2. Se determina que las PYMES del área urbana de Retalhuleu, en sus distintas líneas de funcionamiento, tienen establecidas normas y procedimientos en un 46% y otro 54% no lo hacen. Es de resaltar que, en un alto porcentaje, se utilizan procesos no técnicos en la dotación de personal. 3. Se determina que las PYMES del área urbana de Retalhuleu que el 52% de las PYMES tienen

establecido procesos orientados al aprovechamiento y fortalecimiento de los conocimientos y experiencias, tales como capacitaciones al empleado periódicamente, condiciones laborales óptimas para mejor desenvolvimiento dentro de la empresa. Sin embargo, existe un 48% de las empresas que no realiza este tipo de gestión. 4. Se determina que el 64% de las PYMES del área urbana de Retalhuleu tienen establecidos procesos y mecanismos que orientan a la motivación de los colaboradores en el aspecto laboral y personal, tales como retribución monetaria, tomando en cuenta el desarrollo de funciones y también procesos de reingeniería. Es importante señalar que, para estimular laboral y personalmente a los colaboradores, se emplean seguros de vida y viajes en un 4% respectivamente, Becas y seguros médicos en un 7% respectivamente, un 11% en vales de compra; comidas y otros no especificados el 15% y el 37% proporciona regalías y bonos, respectivamente. 5. Se determina que el 50% de las PYMES tienen establecidos procesos que orientan al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades que posee el candidato al puesto de trabajo. Se denota que el otro 50% de las PYMES carece de esos procesos, por lo tanto; son instituciones que fácilmente pueden presentar problemas en sus líneas de funcionamiento ocasionados por la falta de información del personal. 6. Se determina que el 50% de las PYMES del área urbana de Retalhuleu poseen procesos que garantizan condiciones saludables a los colaboradores, destacándose la creación de espacios de confianza con la finalidad de acentuar en los valores de esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto; y actividades que contribuyen a las relaciones interpersonales. En cuanto a las prestaciones laborales legales el 24% de las PYMES proporciona indemnización a sus colaboradores, el 23% otorga aguinaldo, el 22% vacaciones el 18% finiquito laboral, y el 13% otorga Bono 14.

Gallegos, (2017) “*Estrategias de Gestión de Talento Humano en el hotel mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba;*” Universidad Regional Autónoma de los Andes; Riobamba- Ecuador, tuvo como objetivo Diseñar una estrategia táctica para mejorar la de gestión de Talento Humano en el hotel “Mansión Santa Isabella” de la ciudad de Riobamba. Su metodología: se diseñó una investigación de tipo cuali – cuantitativa en la cual se aplicaron las técnicas de revisión documental, entrevista y encuesta. Los métodos utilizados fueron el analítico sintético, inductivo – deductivo, de campo y bibliográfico. La población y muestra estuvo conformada por los 13 trabajadores del hotel.; arribo a las siguientes conclusiones: La estrategia de Gestión del Talento Humano propuesta intenta regular los procesos, bases para el reclutamiento y selección, evaluación del desempeño y

la capacitación del talento humano del hotel; puesto que no se han estado llevando a cabo de manera efectiva. • La investigación realizada mediante las encuestas y entrevista, permiten señalar que el talento humano efectúa los procesos de gestión adecuadamente. • El desarrollo de esta investigación permitió la elaboración de la estrategia para la gestión del talento humano, y mejorar los procesos en el hotel.

### 2.1.2 Investigaciones nacionales

Olivos, (2017) *presento la tesis titulada “Habilidades Gerenciales y desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima Norte 2016”* para optar el Grado Académico de Magister en Docencia Universitaria en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como Objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en el desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima norte, 2016. Su metodología: Diseño de investigación Descriptivo No experimental, la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras (Hernández 2010) Es de corte transversal, porque estudia las variables simultáneamente en determinado momento haciendo un corte en el tiempo ya que su propósito es describir las variables, analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. El tipo de estudio Descriptivo y Correlacional; Descriptivo porque se requiere describir como se manifiesta el problema de la investigación. Esto nos lleva a analizar, medir la información recopilada de manera independiente las variables de estudio en esta investigación. La población del área de estudio esta del presente trabajo de investigación está constituida por los trabajadores de una Institución Superior. Para el Estudio de esta muestra se ha utilizado 106 trabajadores docentes, el muestro no probabilístico, porque la elección de probabilidad.

Llegando a las siguientes conclusiones: Primera: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal docente del IST en Lima norte, 2016. ( $r= 0,802$  y  $p= 0,000$ ). Los resultados del análisis dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,802$  entre las variables: Habilidades gerenciales y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. Se concluye que: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y el desempeño laboral al personal docente de un I.S.T. en Lima norte, 2016 Segunda: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y el establecimiento

de metas del I.S.T. en Lima norte, 2016 ( $r= 0,757$  y  $p= 0,000$ ). Los resultados del análisis dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,757$  entre la variable: Habilidades gerenciales y la dimensión establecimiento de metas. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. Se concluye que: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y el establecimiento de metas del personal docente de un I.S.T. en Lima norte, 2016 Tercera: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y el clima organizacional del I.S.T. en Lima norte, 2016 ( $r= 0,706$  y  $p= 0,000$ ) Los resultados del análisis dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,706$  entre la variable: Habilidades gerenciales y la dimensión clima organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. Se concluye que: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y el clima Cuarta: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del I.S.T. en lima norte, 2016. ( $r= 0,637$  y  $p= 0,000$ ) Los resultados del análisis dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,637$  entre la variable: Habilidades gerenciales y la dimensión satisfacción laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. Se concluye que: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima norte, 2016.

(Uchuypoma, 2017) Realizó la investigación “*Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - Lima 2016*”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar si el clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores. Es una investigación básica y descriptiva y el diseño es no experimental, de corte transversal. La población fue 655 trabajadores. La muestra fue 242 trabajadores La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, siendo esta correlación de nivel moderada”

(Oblitas, 2017) Realizó la investigación “*Relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016*”, la

cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar qué relación existe entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores. Es una investigación correlacional y el diseño es no experimental. La población fue 2000 empleados. La muestra fue 633 empleados. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que existe una relación positiva entre la escala de la felicidad y compromiso organizacional

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión del Talento Humano**

Bohlander, Snell & Morris, (2018) Menciona que son los conocimientos, habilidades y capacidades de los individuos que tienen un valor económico para una organización.

Werther, Davis & Guzmán, () señala que es factor económico primario que consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida y abarca estudios formales e informales.

Chiavenato, () manifiesta que es una gestión dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados

#### **A.- Dimensiones**

##### *a. Conocimiento*

Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI. Implica los siguientes indicadores: know-how, aprender a aprender, aprender, continuamente, ampliar el conocimiento, transmitir conocimiento y el compartir conocimiento.

##### *b. Habilidad*

Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado. Implica los siguientes indicadores: aplicar el conocimiento, visión global y sistémica trabajo en equipo, liderazgo, motivación y comunicación.

##### *c. Juicio*

Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades. Implica los siguientes indicadores: evaluar la situación, obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos ponderar con equilibrio y definir prioridades.

*d. Actitud*

Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. Implica los siguientes indicadores: actitud, emprendedora, innovación, agente de cambio, asumir riesgos y enfoque en los resultados autorrealización.

***B.-Proceso de gestión de talento humano***

Chiavenato, () Menciona que existen seis procesos básicos en la gestión del talento humano son:

a. *Procesos para integrar personas.* Son los procesos para incluir a nuevas personas de la organización. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen reclutamiento y la selección de personal.

b. *Procesos para organizar a las personas.* Son los procesos para diseñar actividades que las personas realizarán en la organización, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de estos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.

c. *Procesos para recompensar a las personas.* Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.

d. *Procesos para desarrollar a las personas.* Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.

e. *Procesos para retener a las personas.* Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.

f. *Proceso para auditar a las personas.* Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen banco de datos y sistemas de información administrativa.

Todos estos procesos tienen estrecha relación entre sí, de manera que unos penetran a otros y tienen influencia recíproca. Cada proceso tiende a favorecer a perjudicar a los demás cuando es bien o mal utilizado. Un procedimiento rudimentario para integrar personas puede exigir un intenso proceso para desarrollarlas, a efecto de compensar sus fallas. Si el proceso para recompensar a las personas tiene fallas, entonces requeriría un intenso esfuerzo para retenerlos. El equilibrio en la conducción de todos estos procesos es fundamental.

### ***C.- Modelo integrados de gestión del talento humano***

Louffat, (2012) Menciona que los elementos de la gestión de talento humano son los siguientes:

#### ***a. Categoría 1- Proceso administrativo***

##### ***- Planeación***

Es el elemento del proceso administrativo que se encarga de determinar lo que la empresa es en la actualidad y lo que desea ser en un futuro corto, mediano y/o largo plazo. En ese contexto la administración de sus trabajadores es un elemento clave para dicho objetivo. De forma general puede afirmarse que toda la empresa debe proveer a futuro la cantidad y la calidad de su personal aplicado permanente e integradamente sus procesos técnicos de reclutamiento y selección, capacitación, evaluación, administración de la carrera, remuneraciones y compensaciones.

La planeación del talento humano implica la definición de algunos ítems tales como:

La misión, es un enunciado general de la empresa que permite identificar en la actualidad tres aspectos: a) cuál es la razón de ser de la institución, es decir, a qué se dedica, qué ofrece como servicio a la sociedad; b) cómo sus actividades que benefician a los stakeholders o agentes interesados en la buena marcha institucional; c) en qué se diferencia de sus competidores para realizar sus actividades y obtener sus resultados.

La visión, es un enunciado general que permite identificar a futuro, los tres aspectos indicados en la misión.

Tanto la misión como la visión son elementos orientados y guía marco de la organización, a los cuales, lógicamente, la unidad orgánica de personal se deberá integrar desde la concepción hasta la acción misma.

Los objetivos, son propuestos de resultados a conseguir después de un periodo de operaciones definido por la organización. Generalmente se trata de plantearlos cuantitativamente, de modo que representen retos o desafíos que sirvan de referencia para medir grados de eficacia y de eficiencia administrativa. Los objetivos pueden plantearse a nivel general y nivel específico, como puede ser el que se formula en el área de gestión del talento humano en temas de reclutamiento y selección, capacitación, etc. y dentro de ella implementado de los retos del día.

La estrategia, es una decisión o postura general sea de sobrevivencia, mantenimiento, crecimiento y/o desarrollo que adopta para poder desarrollar sus actividades enfrentándose a las amenazas y oportunidades del entorno donde actúa con base a fortalezas y debilidades con las que entorno.

Las políticas, son guías o directrices que coadyuvan a la administración, en este caso aplicado al talento humano, sirven como guías que claramente delimitan lo que se puede o no realizar y se derivan a las opciones estratégicas previamente establecidas.

Los cronogramas, son instrumentos de planeación que permitan señalar las actividades que se deben realizar para implementar las opciones planificadas, sean de carácter estratégico, táctico o operacional.

Los presupuestos, son herramientas financieras que permitan administrar y controlar el gasto y egresos de dinero como producto de las acciones administrativas planificadas anteriormente.

#### - Organización

El término organización puede entenderse de diversas formas, una, como sinónimo de institución, corporación, empresa, también se le puede conceptualizar como un conjunto de elementos que están interrelacionados a efectos de lograr un objetivo común y también puede ser entendida como elemento del proceso administrativo que se encarga de diseñar la estructura organizacional de una organización.

Los instrumentos básicos del diseño organizacional son tres a) definición del modelo organizacional, b) diseño del organigrama, y c) construcción de los manuales organizacionales.

- Dirección

La dirección es otro de los elementos básicos en la administración del talento humano ya que se encarga de ejecutar lo anteriormente planeado y organización. Para llevarlo a cabo necesita de los funcionarios que la constituyen, y que son las personas quienes llevan a la práctica las diversas funciones y acciones administrativas en general. Ocurre que no todas las personas o trabajadores somos iguales, por lo tanto, esta diferencia de personalidades hace que se deba tener mucho talento a la desarrollar las relaciones humanas, tanto a nivel individual como un nivel grupal, a nivel jefe subordinado, entre colegas o entre grupos dentro y/o fuera de la organización.

- Control

Uno de los aspectos históricos por el cual la gestión del talento humano no ha sido valorada como realmente merece se ha debido a la falta de claridad en la definición de sus efectos financieros, vistos por unos como un gasto un costo de dinero que nunca se ha recuperado por la organización, y del otro lado de la organización que la veían como una inversión y que tenían la esperanza de que efectivamente se produzca un retorno de rentabilidad a lo aportado. El hecho es que para poder controlar la efectividad de la gestión del talento humana de la definición de indicadores o standards que contribuyen a ello ha sido difícil, máxime si se trata de algunos temas relacionadas con aspectos intangibles, abstractos. En ese contexto, en años recientes, la corriente de establecer indicadores ha venido a presentarse de forma sostenida a nivel de diversas áreas administrativas.

Recursos humanos no ha sido la excepción, observándose ya algunas propuestas de establecimiento de indicadores diversos para los diversos procesos del área, es decir, indicadores de reclutamiento y selección, capacitación, evaluación del desempeño, carreras y remuneraciones y compensaciones. Esto ha permitido que la gestión del talento humano se ponga a las alturas de las circunstancias y del contexto de los negocios, demostrando su nivel de generación de valor de manera numérica objetiva, lo cual no significa que se deje de lado indicadores de corte cualitativo, sino que ahora convergen a modo de complemento.

**b. Categoría 2 - Procesos especificados**

Se constituyen como los elementos técnicos especializados que permiten la aplicación sinérgica e integrada en las diversas etapas de la gestión del talento humano.

#### - Diseño organizacional y puestos

El proceso técnico especializado que se encarga de establecer la estructura y los respectivos puestos de trabajo los cuales serán ocupados mediante un cuadro de asignación de personal. En este proceso se define el perfil de puestos que contempla las características del puesto en sí, así como las competencias necesarias requeridas del personal que ocupará dichos puestos.

#### - Reclutamiento

Es el proceso técnico especializado en convocar, atraer nuevos trabajadores que desean voluntariamente trabajar en la organización y que, por supuesto, cuenten con los requisitos previstos en las convocatorias realizadas por la entidad que recluta.

#### - Selección

Es el proceso técnico especializado que se encarga de escoger, en estricto orden de mérito, entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan y satisfagan los requisitos señalados en la convocatoria nueva; o externas, cuando se persigue atraer al personal nuevo, que anteriormente no haya estado laborando en la organización.

#### - Capacitación

Es el proceso técnico especializado que se encarga de velar por el mejoramiento y desarrollo continuo de competencias y de las potencialidades del trabajador. Esto facilita una actualización permanente y vanguardista en las teorías y aplicaciones que permitan velar por la empleabilidad del trabajador y la productividad organizacional a fin de evitar el síndrome del “desempeño tecnológico”, donde un trabajador por falta de capacitación podría quedar fuera del mercado laboral por no adecuarse a las nuevas metodologías e instrumentos en un trabajo del moderno contexto de los negocios.

#### - Evaluación del desempeño

Es el proceso técnico especializado que mide el aporte o la generación del trabajador en el ejercicio de sus funciones. De forma integrada podrían evaluarse sus competencias de conocimientos, sus habilidades de aplicación práctica y las actitudes humanas basados en valores. La sumatoria final deseada, como consecuencia de los aspectos anteriores, que conduce a la medición de la productividad y los resultados.

#### - Administración de carreras

Es el proceso técnico especializado que se encarga de establecer un sistema de carteras que sirva de base para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. El modelo contemplaría variables de planeación de la carrera, variables de diseño de estructuras de carrera, variables de dirección de carrera y finalmente variables de control a través de indicadores de carreras.

- Remuneraciones

El proceso técnico especializado que se encarga de valorizar y retribuir el esfuerzo desplegado por los trabajadores y por sus resultados de eficacia y eficiencia obtenidos en el desempeño de sus funciones.

**c. Categoría 3 – Salud personal/organizacional**

Es la razón principal de gestión del talento humano óptima y responsable, es el efecto que se desea lograr luego de aplicación de los elementos los precedentes del proceso administrativo y de los procesos técnicos especializados, del modo tal que se configure un desarrollo del trabajador de forma integrada al desarrollo organizacional.

- Salud espiritual

Se sustenta en los valores, principios y filosofía de vida de cada trabajador que son los trabajadores puestos de manifiesto en su cultura de vida individual. Del mismo modo, las organizaciones tienen sus propios valores y principios que sostienen la cultura organizacional donde sus trabajadores desempeñan y conviven en sus labores.

- Salud emocional

Las emociones entendidas como manifestaciones de los sentimientos “internos” que tenemos y sobre los cuales tenemos el derecho de manifestarlos abiertamente, a través de una sonrisa, al estar alegres, o con un llanto y pesar al convivir con situaciones difíciles y angustiantes o de realizar catarsis para relajarnos ante problemas de cualquier tipo.

- Salud racional

Este aspecto se refiere a la necesidad de que la dirección de personas también se preocupe del desarrollo del potencial de las competencias de sus trabajadores. Es decir, mejoras permanentes y continuas en sus dimensiones de conocimientos -tácitos y/o explícitos; sobre teorías o fundamentos sobre algunas materias, temas o asuntos, sobre las habilidades para poder aplicar y llevar a la práctica el conocimiento teórico que se conoce o aprende; y

todo sobre las actitudes basadas en las voluntades de querer de hacer realidad lo que se conoce y se sabe aplicar.

#### - Salud fisiológica

Este rubro también es un aspecto esencial en la valoración del trabajador de acuerdo con los principios de calidad de vida. Existe la necesidad de brindar protección y seguridad al trabajador constantemente, velando por su calidad de vida, que al final generará un trabajador más comprometido a partir del interés y el cuidado que le puede brindar la empresa.

#### 2.2.2 Compromiso Laboral

Conway (2004) citado por Peralta, (2007) El concepto de compromiso laboral ha ido cobrando importancia en las organizaciones, debido al interés por comprender qué retiene a los trabajadores en la organización. Igualmente, se han realizado estudios que asocian el compromiso laboral como predictor del desempeño; asimismo, lo relacionan con bajo ausentismo y altos resultados misionales. La definición más seguida de compromiso organizacional quizá sea la enunciada por Meyer y Allen (1991): el compromiso es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización. Meyer (1997) citado por (Peralta, 2007), afirma que el compromiso con la organización refleja la relación del empleado con la organización y cuáles son las implicaciones en su decisión de continuar formando parte de ella. Es más probable que los empleados comprometidos permanezcan en la organización que los empleados no comprometidos. En el concepto de compromiso laboral se incluyen la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante. Cáceres (2000) citado por Peralta (2013).

(Robbins, Comportamiento Organizacional, 2004) Explicó el compromiso laboral como una actitud hacia el trabajo, lo define como un estado en el que un trabajador se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja. Como señaló Senior Manager (2009) citado por Pérez (2012), el compromiso laboral en toda empresa es de gran importancia ya que este influirá mucho en el desempeño eficiente que tengan los colaboradores en la empresa. Para (Peralta, 2007) el concepto de compromiso laboral se identifica en las empresas como un vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita.

Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo (Salanova, 2009), definen al compromiso laboral como un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de cumplimiento profesional. Lagomarsino (2003) citado por Cámara (2012), sintetiza el concepto de Compromiso en una sola frase que recurrentemente es utilizada, considerando que estar comprometido es, “tener puesta la camiseta de la organización” (p. 79).

(Robbins, Comportamiento Organizacional, 2017) definen al compromiso Laboral como el nivel de identificación de un trabajador con su organización y sus metas, con el único anhelo de ser parte de ella, es decir el trabajador se siente identificado con las políticas de la institución con la finalidad de permanecer en ella.

#### Dimensiones del Compromiso laboral

Basado al aporte de Meyer, J. y Allen, N., (1997) donde evidencias 3 dimensiones:

##### Dimensión: Compromiso afectivo

(Meyer, J. y Allen, N., 1997, p. 98) nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización.

Es pertinente que al señalar necesidades, Abraham Maslow menciona, citado por (Edel R. y García A., 2007, p. 26) que éstas están referidas en cuatro grupos: *necesidades fisiológicas*, (comida, ropa, techo, etc.); *de seguridad*, (salud personal y familiar, seguridad laboral, vejez tranquila, etc.); *sociales* (comunicación interpersonal, reconocimiento grupal y social, etc.), y *de autorrealización* (ejercitación y desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, necesidad de actividad, creación, etc.). Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Es por ello que siendo las emociones un elemento primordial en este componente hacemos referencia a (Chiavenato, Comportamiento Organizacional., 2004) quien describe que las emociones son sentimientos intensos que se dirigen a algo o alguien y que forman parte de un conjunto de experiencias que sólo con el transcurrir del tiempo se van acumulando.

Por tal razón, se infiere que para que este componente se dé, la estabilidad de un colaborador en un centro laboral debería ser por un tiempo prolongado para así construir experiencias que consoliden la confianza mutua entre empleador y empleado, base para comprometerse con los principios organizacionales.

En virtud de ello, Robbins (2010) señala que la *confianza por identificación*, (la cual se gana a través de experiencias positivas a lo largo de un periodo prudencial de tiempo), es un plano superior de confianza en el que permite que uno actúe como agente del otro y lo sustituya en las transacciones con los demás; es decir, hay una conexión emocional entre las partes.

. En una cultura afectiva, las emociones se expresan en forma abierta y natural. Algunas investigaciones como la de (Córdoba, 2005, p. 23) refieren que los antecedentes que influyen sobre el compromiso afectivo se agrupan en características personales, organizacionales y experiencias dentro de la empresa.

Por su parte (Mathieu, J. y Zajac, D., 1990, p. 171-194) nos dice que el compromiso afectivo es una comunión de emociones, sentimientos y valores que involucra a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana; en este sentido, la organización debería de contar con un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un adecuado equilibrio entre sus vidas personal y familiar, y así lograr desarrollar emociones importantes que involucren al colaborador que a su vez implicará, que a la organización se le considere como una familia y se desarrollen emociones positivas generando un alto grado de significancia y sentido de pertenencia en la organización. Ello conllevará a que los colaboradores trabajen con lealtad en la institución. Leales con su desempeño laboral, con la Plana Jerárquica, sus compañeros y sobre todo con los principios organizacionales enmarcados en la sólida formación del educando, los cuales deben ser éticos para orgullo de los trabajadores.

Para Chávez citado por Ramos, (2005) entiende por felicidad a la aspiración profunda que tiene todo ser humano de llegar a un fin supremo. Asimismo, refiere que la felicidad no puede darse en un individuo solitario. Es por eso, que el ser humano debe actuar con agentes próximos a él; la solidaridad entre compañeros de trabajo permitirá que en equipo contribuya a cumplir con los objetivos propuestos bajo un enfoque de ayuda mutua, de prestación de

conocimientos, de corrección constructiva ante el error y la capacidad asertiva para hablar y saber escuchar. (p. 54)

#### Dimensión: Compromiso de continuidad

En esta dimensión es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa.

Por su parte Chiavenato, (2004) en su investigación manifiesta que cada persona es concebida como un proveedor que entrega talentos y competencias a la organización y no como un empleado burócrata, como antes se pensaba.

Por otro lado, el mismo autor manifiesta que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su estabilidad en la empresa es circunstancial y su desempeño está en cumplir con los mínimos aceptables o dar el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo. Ello no quiere decir “poco esfuerzo”, ya que a decir de Lagomarsino (s-f) en la medida que vean que su retribución peligra, los trabajadores son capaces de desarrollar grandes esfuerzos para no perderla. Por ejemplo, si la empresa está al borde de cerrar o tiene grandes problemas habrá una intensión de apoyo porque si no perderían su puesto; sin embargo, en la medida que su sueldo esté garantizado y la organización lo tolere, su esfuerzo será mínimo.

Estudios realizados por Rusbult y Farrel citados por (Córdoba, 2005, p. 64) señalan que en la medida que aumenta la antigüedad del trabajador, se incrementan las inversiones y también se incrementan los costos de romper el vínculo laboral, por lo que el compromiso calculador se hace más sólido. Lagomarsino (s-f) relaciona estrechamente el factor económico con este tipo de compromiso, lo cual, además, interpreta que el trabajador tenga una ausencia real de alternativas y se quedará en el puesto hasta que encuentre alguna que supere las condiciones económicas actuales.

(Meyer, J. y Allen, N., 1997) encontraron una relación positiva entre el componente de continuidad y la valoración del estatus inherente al cargo desempeñado, las prestaciones

dinerarias acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro. Zamora, (2009) refiere que este tipo de compromiso se desarrolla porque los empleados reconocen que ellos han hecho muchas inversiones en la organización o porque observan que comparativamente es mejor la actual, que las posibilidades del mercado. A decir del autor, el aspecto salarial se convierte en uno de los principales beneficios a tomar en cuenta de parte del trabajador. (pp 445-460)

Al igual que en el compromiso afectivo, nosotros hemos bosquejado nuestra propia definición del compromiso de continuidad agrupando los elementos planteados por Ramos, (2005) en base a la teoría de Meyer y Allen:

El compromiso de continuidad se encuentra supeditado sólo a intereses particulares del colaborador generándose una actitud de *indiferencia* que surte de apatía a quienes conciben en mayor grado el compromiso de continuidad. En tal sentido, la *conveniencia* por dichos intereses hace que se evalúe las *consecuencias*, ante la toma de decisiones que se asuma en función al *costo económico* que acarrearía el dejar el trabajo y también lo que uno ha invertido dentro de la organización. El aspecto coyuntural, característica de la toma de decisiones que se dé, debe de tener en cuenta la *necesidad económica* por la que atraviese el colaborador o la familia de éste y, la *comodidad y beneficios* que involucre la opción elegida, que también puede adoptar la postura de quedarse en la misma organización en virtud que no existen más alternativas.

Dimensión: Compromiso normativo

Bayona, C. y Goñi S.,(2007) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

En tal sentido Ramos, (2005) argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización.

A decir de Goman, (1992) la lealtad tiene dos dimensiones: un componente interno o emotivo y otro externo o del comportamiento. Internamente, la lealtad da como resultados

sentimientos de interés, solidaridad y unión; externamente, la lealtad puede manifestarse en muchas formas diferentes como conductas, acciones y manifestaciones. La autora señala que hoy en día las compañías no pueden garantizar un trabajo fijo hasta el día que puedan retirarse, en ese sentido los directivos modernos aún pueden hacer muchas cosas para demostrar que se interesan por el bienestar de sus colaboradores.

(Arciniega, 2002) argumenta en su investigación que tanto el compromiso normativo como el afectivo son de naturaleza emocional en que el colaborador experimentan un fuerte sentimiento de obligación por permanecer en la empresa. Según el autor, los colaboradores con este tipo de compromiso son incondicionales al momento de desarrollar algún proyecto, aunque quizás no con la misma energía o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento.

Los elementos del compromiso normativo, según Ramos, (2005)son seis, de los cuales también podemos identificar teniendo en cuenta las realidad de la empresa lo siguiente: (pp. 96-99)

El compromiso normativo es considerado como la obligación moral, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por las personas de hacer lo correcto por razones de lealtad, el cual es un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización. El no respetar dichos principios originaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto el compromiso normativo es concebido por el trabajador como la actitud de un deber ante la reciprocidad por la organización que le brindó algún apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento.

### **2.3 Bases filosóficas**

Su Base filosófica de la investigación tiene su base desde el enfoque clásico de Taylor y su organización científica del trabajo, (Muckinsky y Laffadano, citados en Muckinsky, 2002) destaca como factor de satisfacción la remuneración económica y las condiciones físicas en el lugar donde se realiza el trabajo. Al aumentar la

productividad, que al mismo tiempo pretende disminuir la fatiga del trabajador, se busca establecer condiciones materiales idóneas (iluminación, ruido, ventilación, interrupciones) con lo cual se podrá obtener un mejor desempeño. La Teoría Humanista o Humanismo que significa un profundo conocimiento del ser humano, con características intelectuales que se pueden cultivar y acrecentar con sentimientos emociones programas educativos acordes a una necesidad social y humana, necesidades físicas de espiritualidad y de sociabilidad. En ese mismo sentido existen postulados humanistas que nos ayudan a comprender la Adam Smith dice lo siguiente: la productividad del individuo no es social, porque el individuo siempre que produce actúa movido por la avaricia y el egoísmo. Precisamente porque ésta es la causa de su productividad, si el individuo intentara ser benéfico, entraría en contradicción con la propia índole de su productividad, y por lo tanto se transformaría automáticamente en improductivo. Y sin embargo, dice, no puede admitirse que la productividad individual no sea a su vez social. Pero ¿cómo lo es? Pues por un procedimiento en definitiva mecánico, que él llama «la mano invisible». La mano invisible es un elemento utópico puro, puesto que la utopía consiste en decir que la productividad social es automática, es decir, extrahumana; en eso consiste su sociología. Leo el texto: «el empresario no pretende promover el bienestar público ni sabe cuándo está promoviéndolo. Al dirigir su industria de tal manera que el producto alcance su máximo valor, sólo busca su propio beneficio; pero le guía una mano invisible para contribuir a un objetivo que no formaba parte de lo que perseguía.

#### **2.4 Definición de términos básicos**

##### ***Gestión de talento humano***

La gestión de talento humano como el grupo de normas y experiencias indispensables para guiar los aspectos directivos con relación a personal refiere como el alistamiento, la clasificación, la capacitación, las retribuciones y evaluaciones sobre el desempeño (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009).

##### ***Conocimiento***

Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009).

##### ***Habilidad***

Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009).

### ***Juicio***

Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009).

### ***Actitud***

Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009).

### ***Compromiso laboral***

Compromiso laboral de los empleados es la medida en la que los trabajadores se identifican con la organización y desea continuar participando activamente en ella (Newstron, 2011).

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

El conocimiento se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019.

La habilidad se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019.

El juicio se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2019.

La actitud se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad, Provincial de Barranca 2019.

## 2.6 Operacionalización de las variables



**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA 2019”.**

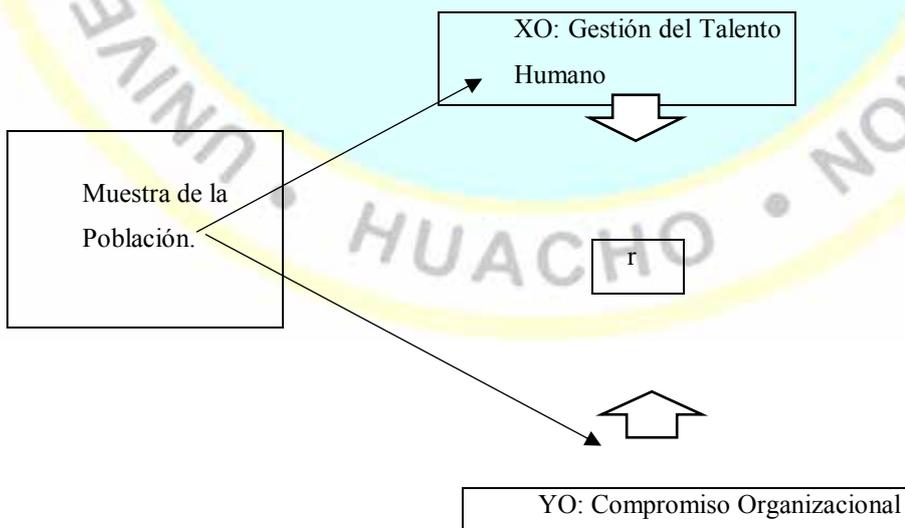
Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Talento Humano	(I. Chiavenato, Gestión del talento humano) manifiesta que es una gestión dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados	Conocimiento	Know how
			Aprendizaje continuo
			Ampliación del conocimiento
			Compartir conocimiento
		Habilidad	Visión Global
			Trabajo en equipo
			Liderazgo
		Juicio	Motivación
			Comunicación
		Actitud	Espíritu crítico
Ponderar con equilibrio			
Definir prioridades			
Emprendimiento			
Innovación			
Compromiso Laboral	(Robbins & Judge, 2013) definen al compromiso Laboral como el nivel de identificación de un trabajador con su organización y sus metas, con el único anhelo de ser parte de ella, es decir el trabajador se siente identificado con las políticas de la institución con la finalidad de permanecer en ella.	Factores inhibidores	Recriminación excesiva
			Gratitud fingida
			Fallas en el seguimiento
			Inconsistencias e Incongruencias
			Egos inflados y trato abusivo
		Factores Estimulantes	Calidad de reglas y políticas
			Inversión en empleados (capacitación)
			Respeto y reconocimiento por los esfuerzos
			Autonomía y participación del empleado
			Hacer que los empleados se sientan valorados

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

El tipo de estudio de la presente investigación de acuerdo a la naturaleza del problema se considera como una investigación aplicada porque está interesada en buscar la solución al problema, en el que se estudiara sobre Gestión del talento humano y su relación significativa con el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de Barranca

(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) Diseño No experimental, Transversal, Correlacional-Causal. Es correlacional porque tiene como objetivo identificar la relación entre las dos variables.



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

X: Variable Independiente

r: Relación entre variables

Y: Variable dependiente

El diseño seleccionado para el presente trabajo de investigación es el más utilizado porque se aplica en situaciones que se desea evaluar el grado de relación que existe entre las dos variables

### 3.2 Población y muestra

#### 3.2.1 Población

La población está conformada por 130 trabajadores s de la Municipalidad provincial de Barranca

#### 3.2.2 Muestra

Para calcular la muestra se ha empleado el procedimiento estadístico siguiente:

$$n = \frac{N \times P \times Q \times Z^2}{E^2 \times (N - 1) + P \times Q \times Z^2}$$

Dónde:

n=Tamaño de la muestra

N=Tamaño de la Población

E=0.095(Nivel de error 5%)

P=0.5% (probabilidad de 50%)

Q=0.5% (probabilidad de 50%)

Z=1.96 (95% de nivel de confianza)

$$n = \frac{130 \times 0.5 \times 0.5 \times 3.8416}{0.0025 \times (129) + 0.5 \times 0.5 \times 3.8416}$$

$$n = 97$$

El resultado es de 97 Trabajadores.

Como el resultado del tamaño de la muestra supera el 10% de la población, se realizó un ajuste al tamaño de la muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{n}{1 + \left(\frac{n}{N}\right)}$$

$$n = \frac{97}{1 + \left(\frac{97}{130}\right)}$$

**n = 60 Trabajadores**

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizó la recolección de datos en el que se empleó encuestas; como instrumento el cuestionario que fue estructurado previamente de acuerdo a los indicadores de las variables de la investigación.

y así poder medir la relación entre las variables en estudio.

Para la aplicación del instrumento se realizó a los 60 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca

#### A. Validez del Instrumento

##### Matriz de análisis de juicio de expertos

CRITERIOS	Total			
	J1	J2	J3	TOTAL
Claridad	5	4	5	14
Objetividad	5	5	4	14
Actualidad	4	5	5	14
Organización	4	4	5	13
Suficiencia	5	5	5	15
Pertinencia	5	5	4	14
Consistencia	5	5	5	15
Coherencia	5	5	5	15
Metodología	4	4	5	13

Aplicación	5	4	5	14
TOTAL DE OPINIÓN	47	46	48	141

Total Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

Calculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{141}{10 \times 3 \times 5} = \frac{141}{150} = 0.94 = 94.0\%$$

### B. Confiabilidad del cuestionario

Para dicha confiabilidad se utilizó el Alfa de Crombach

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Luego se Aplicara SPSS. V.24<sup>a</sup> una muestra piloto para obtener el coeficiente alfa de Cronbach el cual indicará el nivel de confianza del instrumento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,929	32

Conclusión: La confiabilidad del instrumento según la escala de George es excelente porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.929.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

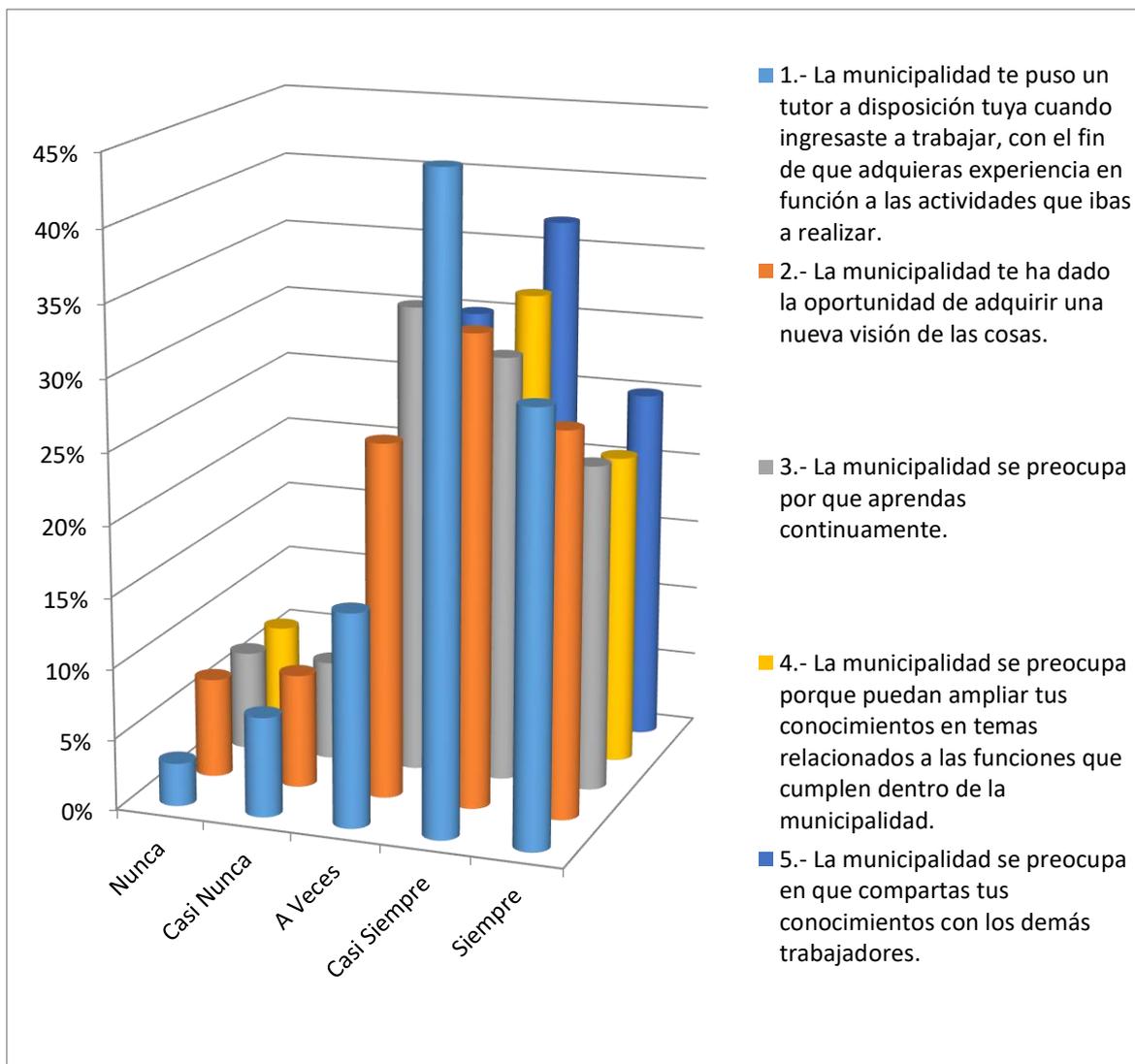
Después de haber aplicado los instrumentos para la recolección de datos necesarios se inició nuestro trabajo de procesamiento de la información, fue necesario hacer uso de la estadística descriptiva, utilizando cuadros para poder tabular los resultados que se obtengan de aplicar las encuestas, Asimismo, se aplicó el sistema informático SPSS en su versión 24 para la contrastación de las hipótesis con, ayuda del programa EXCEL para la tabulación de los datos.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis de Resultados

**Tabla 1: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Conocimiento**

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1.- La municipalidad te puso un tutor a disposición tuya cuando ingresaste a trabajar, con el fin de que adquieras experiencia en función a las actividades que ibas a realizar.	2	3	4	7	9	15	27	45	18	30
2.- La municipalidad te ha dado la oportunidad de adquirir una nueva visión de las cosas.	4	7	5	8	15	25	20	33	16	27
3.- La municipalidad se preocupa por que aprendas continuamente.	4	7	4	7	20	33	18	30	14	23
4.- La municipalidad se preocupa porque puedan ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumplen dentro de la municipalidad.	4	7	5	8	18	30	20	33	13	22
5.- La municipalidad se preocupa en que compartas tus conocimientos con los demás trabajadores.	0	0	5	8	18	30	22	37	15	25
Promedio Total	3	5	5	8	16	27	21	36	15	25



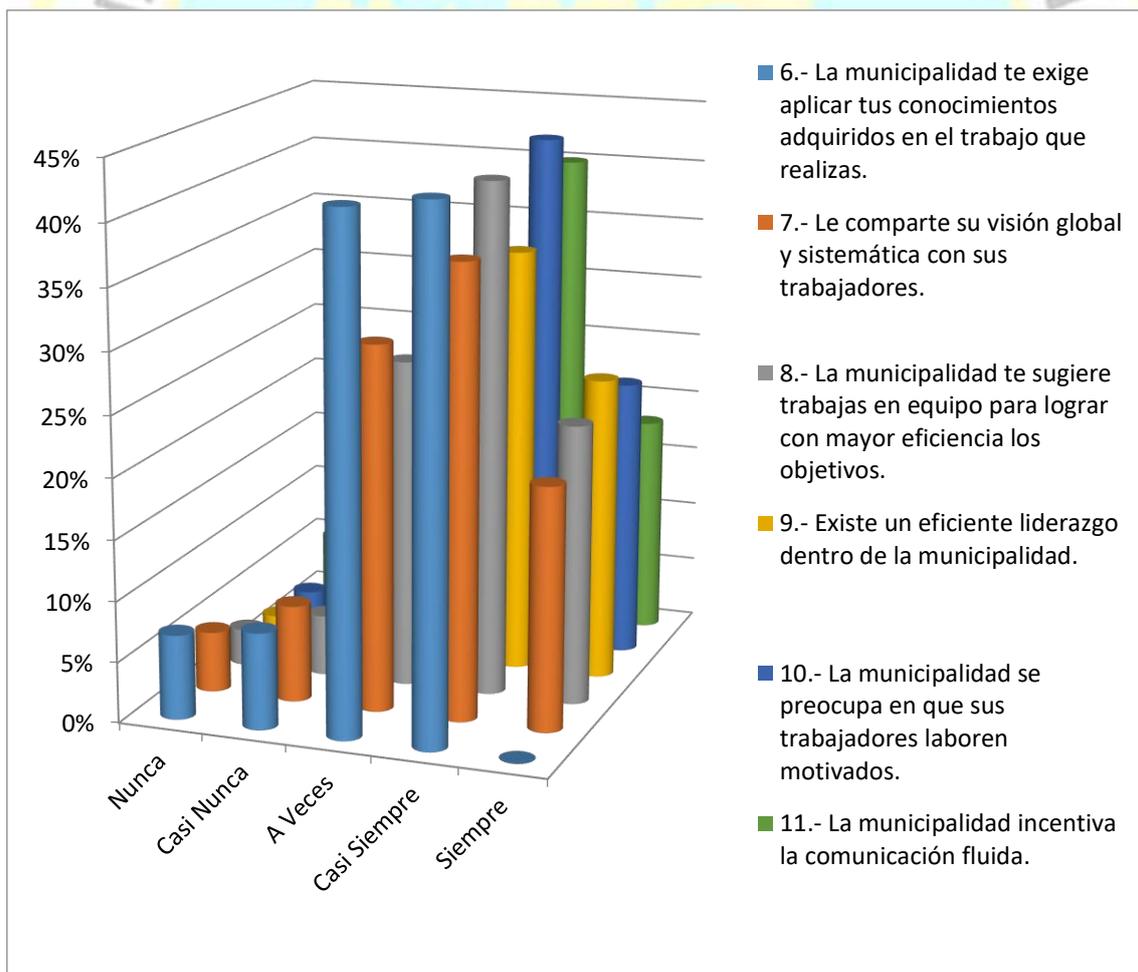
**Figura N° 1: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Conocimiento**

Se observa en la tabla 1 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 36% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Conocimiento los cumplen Casi Siempre, un 27% A Veces, un 25% Siempre, un 8% Casi Nunca y un 5% Nunca.

**Tabla 2: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Habilidad**

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%

6.- La municipalidad te exige aplicar tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas.	4	7	5	8	25	42	26	43	0	0
7.- Le compartes tu visión global y sistemática con tus trabajadores.	3	5	5	8	18	30	22	37	12	20
8.- La municipalidad te sugiere trabajar en equipo para lograr con mayor eficiencia los objetivos.	2	3	3	5	16	27	25	42	14	23
9.- Existe un eficiente liderazgo dentro de la municipalidad.	1	2	3	5	20	33	21	35	15	25
10.- La municipalidad se preocupa en que sus trabajadores laboren motivados.	1	2	3	5	16	27	26	43	14	23
11.- La municipalidad incentiva la comunicación fluida.	3	5	3	5	19	32	24	40	11	18
Promedio Total	2	4	4	6	19	32	24	40	11	18

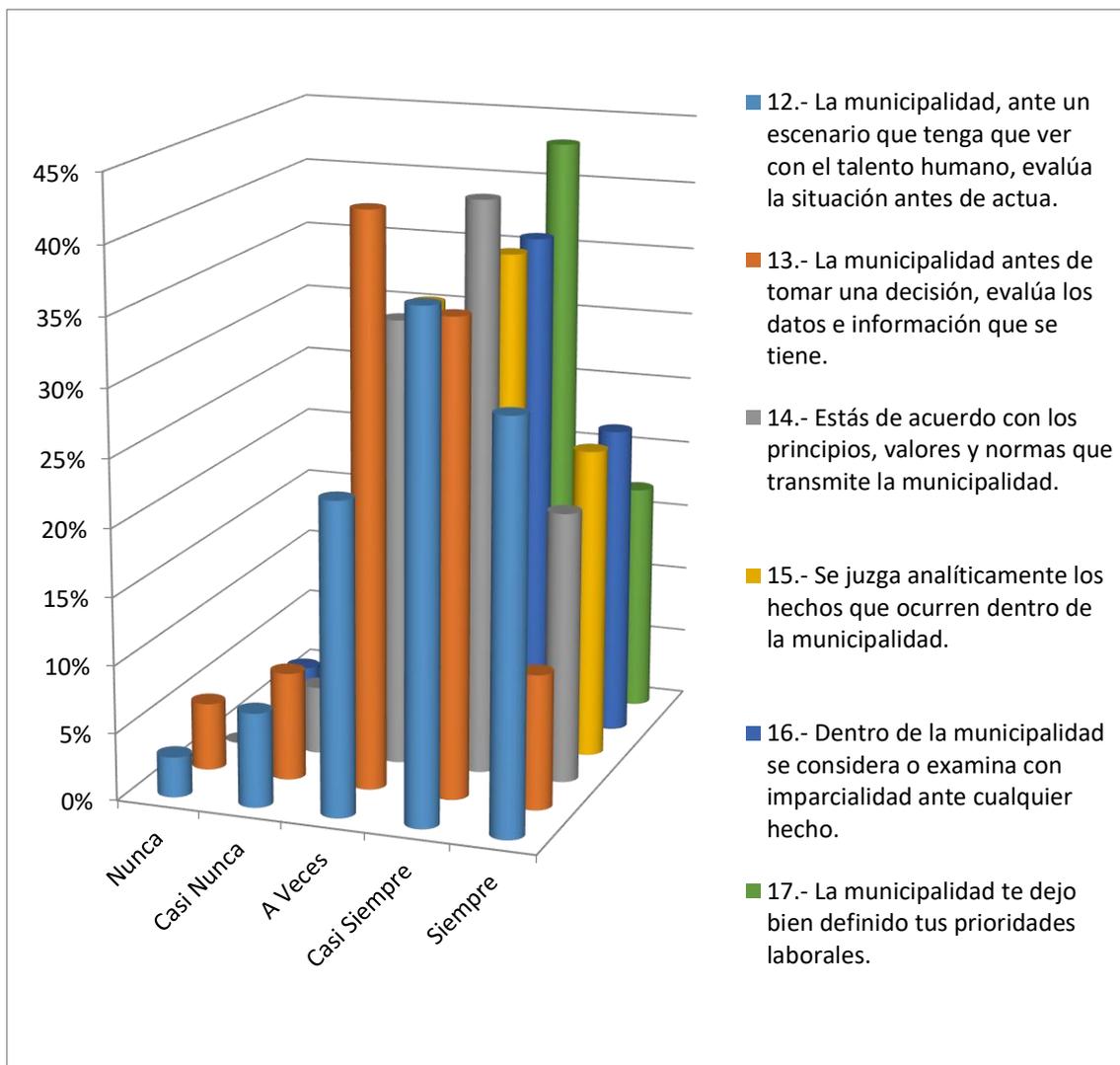


**Figura N° 2: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Habilidad**

Se observa en la tabla 2 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 40% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Habilidad los cumplen Casi Siempre, un 32% A Veces, un 18% Siempre, un 6% Casi Nunca y un 4% Nunca.

**Tabla 3: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Juicio**

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
12.- La municipalidad, ante un escenario que tenga que ver con el talento humano, evalúa la situación antes de actua.	2	3	4	7	14	23	22	37	18	30
13.- La municipalidad antes de tomar una decisión, evalúa los datos e información que se tiene.	3	5	5	8	25	42	21	35	6	10
14.- Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite la municipalidad.	0	0	3	5	20	33	25	42	12	20
15.- Se juzga analíticamente los hechos que ocurren dentro de la municipalidad.	0	0	4	7	20	33	22	37	14	23
16.- Dentro de la municipalidad se considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho.	1	2	5	8	18	30	22	37	14	23
17.- La municipalidad te dejó bien definido tus prioridades laborales.	0	0	2	3	22	37	26	43	10	17
Promedio Total	1	2	4	6	20	33	23	38	12	21



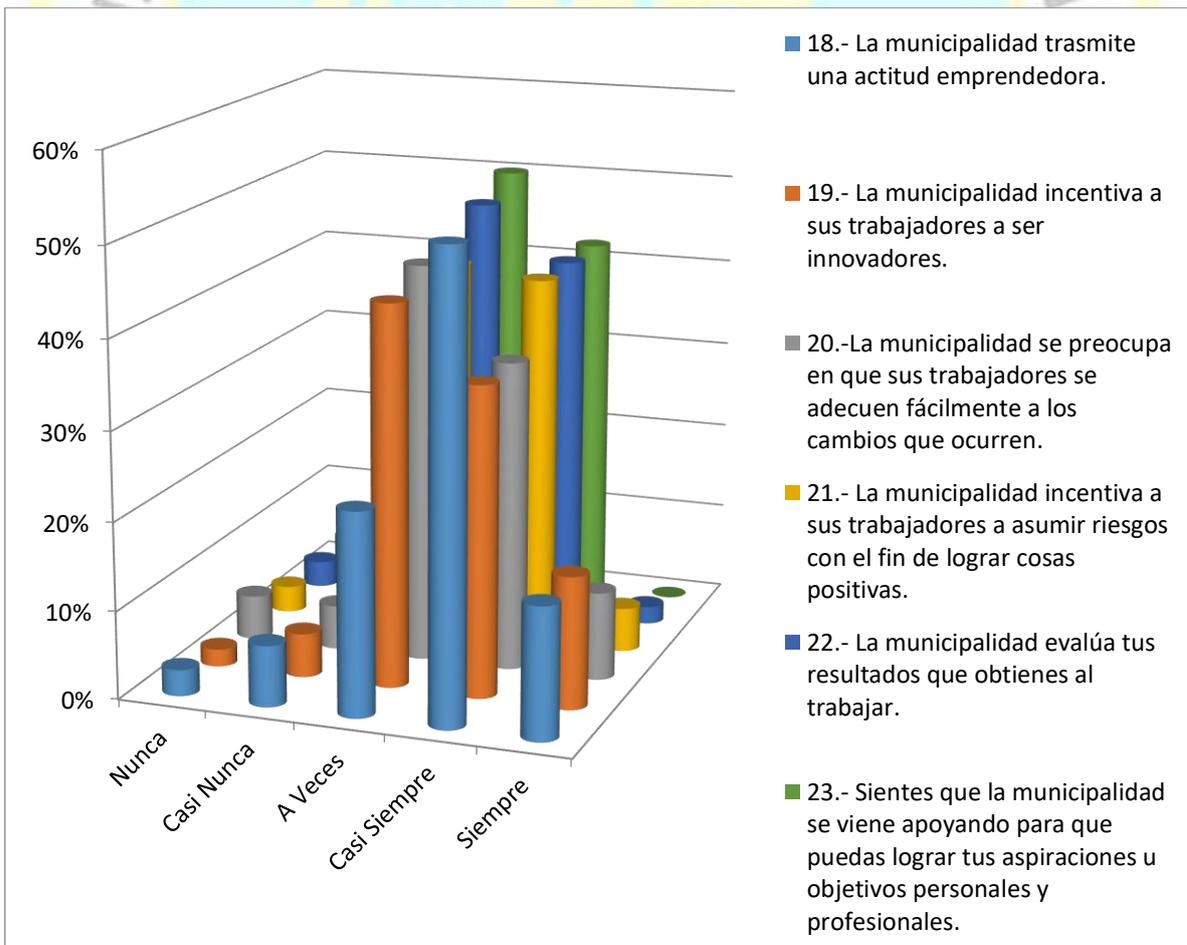
**Figura N° 3: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Juicio**

Se observa en la tabla 3 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 38% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Juicio los cumplen Casi Siempre, un 33% A Veces, un 21% Siempre, un 6% Casi Nunca y un 2% Nunca.

**Tabla 4: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Actitud**

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
18.- La municipalidad trasmite una actitud emprendedora.	2	3	4	7	14	23	31	52	9	15
19.- La municipalidad incentiva a sus trabajadores a ser innovadores.	1	2	3	5	26	43	21	35	9	15

20.-La municipalidad se preocupa en que sus trabajadores se adecuen fácilmente a los cambios que ocurren.	3	5	3	5	27	45	21	35	6	10
21.- La municipalidad incentiva a sus trabajadores a asumir riesgos con el fin de lograr cosas positivas.	2	3	4	7	26	43	25	42	3	5
22.- La municipalidad evalúa tus resultados que obtienes al trabajar.	2	3	3	5	29	48	25	42	1	2
23.- Sientes que la municipalidad te viene apoyando para que puedas lograr tus aspiraciones u objetivos personales y profesionales.	2	3	3	5	30	50	25	42	0	0
Promedio Total	2	3	3	6	25	42	25	41	5	8

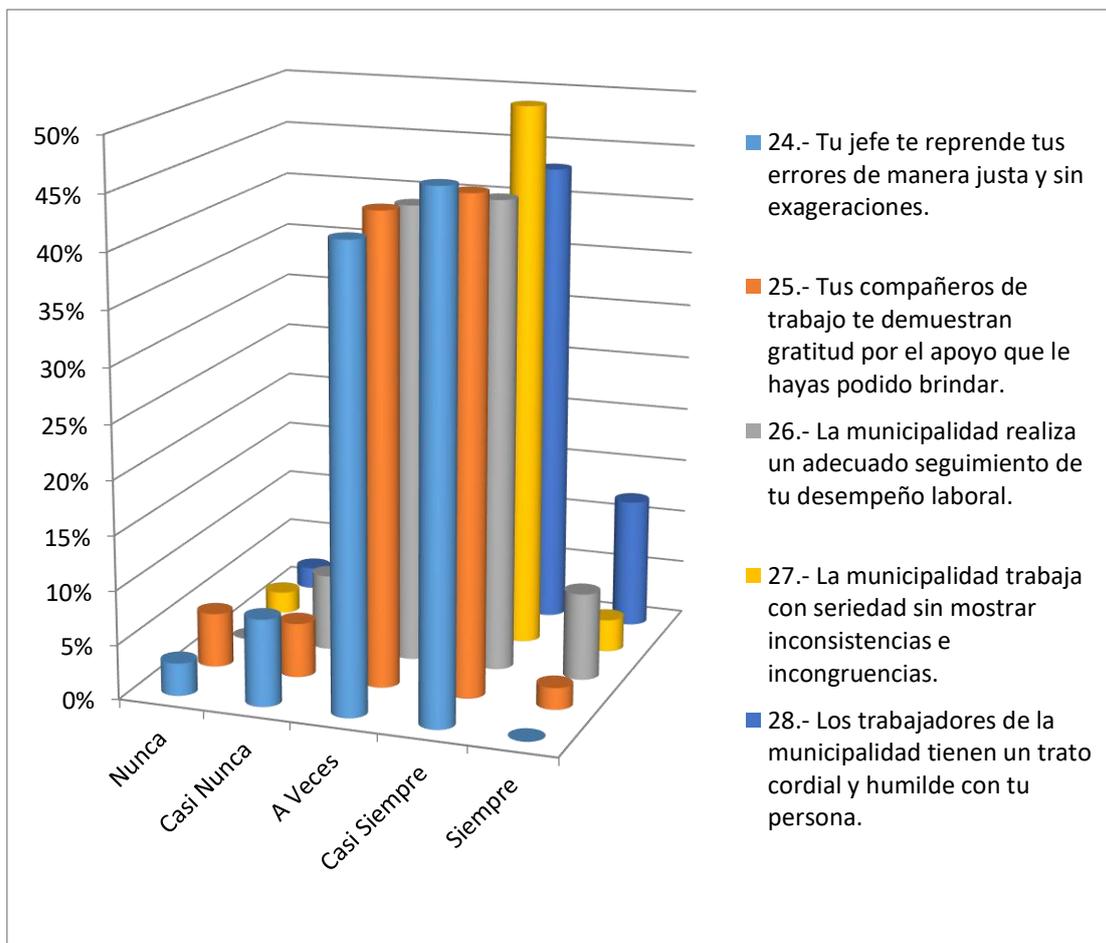


**Figura N° 4: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Actitud**

Se observa en la tabla 4 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 42% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Actitud los cumplen A Veces, un 41% Casi Siempre, un 8% Siempre, un 6% Casi Nunca y un 3% Nunca.

**Tabla 5: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores Inhibidores**

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
24.- Tu jefe te reprende tus errores de manera justa y sin exageraciones.	2	3	5	8	25	42	28	47	0	0
25.- Tus compañeros de trabajo te demuestran gratitud por el apoyo que le hayas podido brindar.	3	5	3	5	26	43	27	45	1	2
26.- La municipalidad realiza un adecuado seguimiento de tu desempeño laboral.	0	0	4	7	25	42	26	43	5	8
27.- La municipalidad trabaja con seriedad sin mostrar inconsistencias e incongruencias.	1	2	4	7	23	38	30	50	2	3
28.- Los trabajadores de la municipalidad tienen un trato cordial y humilde con tu persona.	1	2	2	3	24	40	26	43	7	12
Promedio Total	1	2	4	6	25	41	27	46	3	5



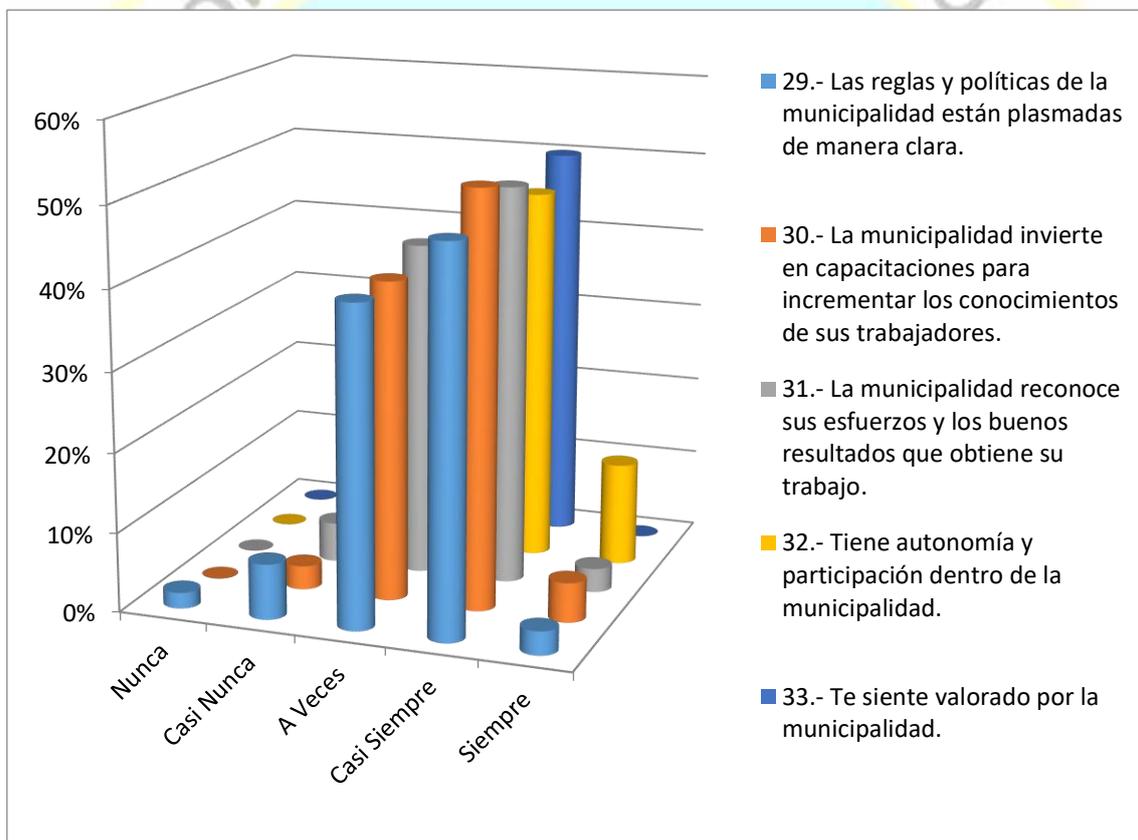
**Figura N° 5: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores Inhibidores**

Se observa en la tabla 5 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 46% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores Inhibidores los cumplen Casi Siempre, un 41% A Veces, un 6% Casi Nunca, un 5% Siempre y un 2% Nunca.

**Tabla 6: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores de Motivación**

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
29.- Las reglas y políticas de la municipalidad están plasmadas de manera clara.	1	2	4	7	24	40	29	48	2	3

30.- La municipalidad invierte en capacitaciones para incrementar los conocimientos de sus trabajadores.	0	0	2	3	24	40	31	52	3	5
31.- La municipalidad reconoce sus esfuerzos y los buenos resultados que obtiene su trabajo.	0	0	3	5	25	42	30	50	2	3
32.- Tiene autonomía y participación dentro de la municipalidad.	0	0	2	3	22	37	28	47	8	13
33.- Te sientes valorado por la municipalidad.	0	0	4	7	26	43	30	50	0	0
Promedio Total	0	0	3	5	24	40	30	49	3	5



**Figura N° 6: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores de Motivación**

Se observa en la tabla 6 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 49% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores de Motivación los cumplen Casi Siempre, un 40% A Veces, un 5% Casi Nunca, un 5% Siempre y un 0% Nunca.

## 4.2 Contratación de hipótesis

Hipótesis estadística general:

**H<sub>0</sub>:** La gestión del talento humano no fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019.

**H<sub>1</sub>:** La gestión del talento humano fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019.

**Tabla 7: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la variable Gestión del Talento humano y la variable Compromiso laboral**

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Compromiso laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,899**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,899**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

### Interpretación:

En la tabla 7, se observa que después de aplicar el estadístico Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de  $p=0.000$  (menor al  $p\text{-valor}=0.05$ ). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Determinándose que la gestión del talento humano fortalece significativamente al

compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019., siendo el grado de correlación positivo y alto (0.899).

Hipótesis estadísticas específicas:

Hipótesis estadística específica 1:

Ho: El conocimiento no fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019

Hi: El conocimiento fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019

**Tabla 8: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la dimensión Conocimiento y la variable Compromiso laboral**

		Correlaciones	
		Conocimiento	Compromiso laboral
Conocimiento	Correlación de Pearson	1	,778**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,778**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

**Interpretación:**

En la tabla 8, se observa que después de aplicar el estadístico Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de  $p=0.000$  (menor al  $p\text{-valor}=0.05$ ). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Por lo tanto, El conocimiento fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019y el grado de correlación es positivo y alto (0.778).

Hipótesis estadística específica 2:

Ho: La habilidad no fortalece significativamente al compromiso laboral I del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019

Hi: La habilidad fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019

**Tabla 9: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la dimensión Habilidad y la variable Compromiso laboral**

<b>Correlaciones</b>		
	Habilidad	Compromiso laboral
Habilidad	Correlación de Pearson	1 ,764**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	60 60
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,764** 1
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	60 60

**Interpretación:**

En la tabla 9, se observa que después de aplicar el estadístico Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de  $p=0.000$  (menor al  $p\text{-valor}=0.05$ ). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Por lo que, la habilidad fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019 siendo el grado de correlación positivo y alto (0.764).

Hipótesis estadística específica 3:

Ho: El juicio no fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019

Hi: El juicio fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019

**Tabla 10: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la dimensión Juicio y la variable Compromiso laboral**

<b>Correlaciones</b>		
	Juicio	Compromiso laboral
Juicio	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,797**
	N	60
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,797**
	Sig. (bilateral)	1
	N	60

**Interpretación:**

En la tabla 10, se observa que después de aplicar el estadístico Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de  $p=0.000$  (menor al  $p\text{-valor}=0.05$ ). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Por lo que el juicio fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019, siendo el grado de correlación positivo y alto (0.797).

Hipótesis estadística específica 4:

Ho: La actitud no fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019

Hi: La actitud fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019

**Tabla 11: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de dimensión actitud y la variable Compromiso laboral**

<b>Correlaciones</b>		
	Actitud	Compromiso laboral
Actitud	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,772**
	N	60
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,772**
	Sig. (bilateral)	1
	N	60

**Interpretación:**

En la tabla 11, se observa que después de aplicar el estadístico Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de  $p=0.000$  (menor al  $p\text{-valor}=0.05$ ). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis alterna de investigación la actitud fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019, Siendo el grado de correlación positivo y alto. (0.772).

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

La presente investigación llegó a la conclusión de que la Gestión del talento humano fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019, siendo el grado de correlación de 0.899, por lo tanto, no solo es significativa, sino que además es positiva y alta. De la misma manera las cuatro dimensiones de la variable Gestión del Talento humano planteadas para las hipótesis específicas como son el conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud han logrado ser significativas en relación a la variable Compromiso Organizacional, por lo tanto todas las dimensiones se relacionan significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019.

Asimismo, a nivel internacional la investigación en sus resultados guardan relación a los obtenidos por el autor Gallegos (2017), quien, en su tesis concluyó que la estrategia de Gestión del Talento Humano propuesta intenta regular los procesos, bases para el reclutamiento y selección, evaluación del desempeño y la capacitación del talento humano” en la presente investigación corroboramos en que los directivos deben desarrollar competencias como el conocimiento, habilidad, juicio y actitud en cuanto a la evaluación del desempeño del personal.

A nivel nacional se han encontrado similitudes con la tesis desarrollada por Oblitas (2017) quien concluyó en que existe una relación positiva entre la escala de la felicidad y compromiso organizacional corroborando con la presente investigación en la que un trabajador feliz es un trabajador comprometido con su organización.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

Primera: Que la gestión del talento humano fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019, siendo el grado de correlación positivo y alto (0.899).

Segunda: Que el conocimiento fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019, siendo el grado de correlación es positivo y alto (0.778).

Tercera: Que la habilidad fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019, siendo el grado de correlación es positivo y alto (0.764).

Cuarta Que el juicio fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019, siendo el grado de correlación es positivo y alto (0.797).

Quinta: Que la actitud fortalece significativamente al compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019, siendo el grado de correlación es positivo y moderado (0.772).

## 6.2 Recomendaciones

Primera: Se recomienda implementar el área de gestión del talento humano que brinde mejoras en el ambiente de trabajo donde el trabajador se sienta cómodo tenga una mayor participación en los asuntos de trabajo así como en los de aspecto social dentro de la empresa.

Segunda: Se recomienda implementar programas de capacitación periódica en el que participen todos los empleados buscando desarrollar destrezas y habilidades a efectos de fortalecer las capacidades laborales y de esta manera mejorar el servicio al usuario, así también se generara un mayor compromiso del trabajador.

Tercera. Se recomienda fomentar el trabajo en equipo a fin de mejorar la producción, la calidad de servicio, de igual manera desarrollando un eficiente liderazgo y motivación.

Cuarta: Se recomienda, promover una nueva cultura cimentada en valores, donde predominen valores como el respeto, la honestidad, la responsabilidad, la empatía, se garantizara de esta manera la confiabilidad de la información y la imagen institucional.

Quinta: Se recomienda motivar al personal brindando oportunidades de crecimiento y desarrollo así como implementar políticas de mejoras económicas sean en las remuneraciones como otras formas de compensaciones como son bonos, tarjetas de consumo etc.

## REFERENCIAS

### Fuentes Bibliográficas

- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?*. Obtenido de <http://direccionestrategica.itam.mxUploader/material/ArticulosLuisArciniegacompromisoorganizacional.pdf>
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed.). México D.F, México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson .
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Goman, C. (1992). *An Examination of Adams "Theory of Inequity" en Administrative*. Academy of Management Journal. .
- Leon, D. (2013). Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano* (2 ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning .
- Ramos, A. (2005). El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima.
- Robbins. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Robbins. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Robbins, S. (2010). *Administración*. Mexico: Pearson Educacion .
- Salanova. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza.
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos* (7 ed.). México: Mc Graw Hill.

### 5.2 Fuentes electrónicas

- Ferrer. (2017). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/154581367.pdf>
- Gallegos. (2017). Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6212/1/TURHYT001-2017.pdf>

- Ortiz, (2016) “*Evaluación de la Gestión del Talento Huymano en la Cooprativa integral de Transporte de Turbaco “COOTRANSTUR”*”. Tesis para optar al Título de Administrador de Empresas Universidad de Cartagena, recuperado de: <http://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/11227/3980/1/tesis-para-entregar-final.pdf>
- Leon, (2013) *Gestión del Talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu*”. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>
- Gallegos, (2017) “*Estrategias de Gestión de Talento Humano en el hotel mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba;*” Universidad Regional Autónoma de los Andes; Riobamba- Ecuador, recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6212>
- Olivos, (2017) *presento la tesis titulada “Habilidades Gerenciales y desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima Norte 2016”* para optar el Grado Académico de Magister en Docencia Universitaria en la Universidad Cesar Vallejo, recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/58d3/f7ad26e6205978aad00d4ad4ddea728b522.pdf>
- (Uchuypoma, 2017) Realizó la investigación “*Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - Lima 2016*”, recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9120/Uchuypoma\\_CHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9120/Uchuypoma_CHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- (Oblitas, 2017) Realizó la investigación “*Relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016*”, recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16341/Oblitas\\_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16341/Oblitas_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



**ANEXOS**

## Anexo 01. Matriz de Consistència.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera el conocimiento se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019?</p> <p>¿De qué manera la habilidad se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019?</p> <p>¿De qué manera el juicio se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca , 2019?</p> <p>¿De qué manera la actitud se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad, Provincial de Barranca 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019?</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar de qué manera el conocimiento se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019</p> <p>Determinar de qué manera la habilidad se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019</p> <p>Determinar de qué manera el juicio se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019</p> <p>Determinar de qué manera la actitud se relaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>El conocimiento se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019</p> <p>La habilidad se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca 2019</p> <p>El juicio se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2019</p> <p>La actitud se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad, Provincial de Barranca 2019</p>	<p><b>VI: Gestión del Talento Humano</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Conocimiento Habilidades Juicio Actitud</p> <p><b>VD: Compromiso Laboral</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Factores Inhibidores Factores Estimulantes</p>	<p>La presente investigación tiene como tipo de diseño a la investigación no experimental, descriptiva explicativa, transversal.</p> <p>Hernández, Fernández &amp; Baptista (2014) señalan que las investigaciones de diseño no experimental se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente a las variables de estudio</p> <p>Es transversal ya que la información se recolecta en un solo momento, en un tiempo único.</p> <p><b>ENFOQUE:</b></p> <p>La investigación tiene un enfoque cualitativo, cuantitativo.</p> <p>La Población es de 130 trabajadores y la muestra está representada por 60 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca</p>

**Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos.**



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**EL PRESENTE CUESTIONARIO SERVIRA PARA OBTENER INFORMACION SOBRE**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA 2019”**

INSTRUCCIONES: EL PRESENTE CUESTIONARIO ES ANONIMO; MARQUE CON UN ASPA LA ALTERNATIVA CORRESPONDIENTE.

<b>Nunca</b>	<b>1 (N)</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>4 (CS)</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>2 (CN)</b>	<b>Siempre</b>	<b>5 (S)</b>
<b>Algunas veces</b>	<b>3 (AV)</b>		

**VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DEL TALENTO HUMANO**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>CONOCIMIENTO</b>	<b>1</b>	La municipalidad te puso un tutor a disposición tuya cuando ingresaste a trabajar, con el fin de que adquieras experiencia en función a las actividades que ibas a realizar					
	<b>2</b>	La municipalidad te ha dado la oportunidad de adquirir una nueva visión de las cosas					
	<b>3</b>	La municipalidad se preocupa por que aprendas continuamente					
	<b>4</b>	La municipalidad se preocupa por que puedas ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro de la					

		municipalidad.					
	5	La municipalidad se preocupa en que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores					
<b>HABILIDAD</b>	6	La municipalidad te exige aplicar tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas					
	7	La municipalidad comparte su visión global y sistemática con sus trabajadores					
	8	La municipalidad te sugiere trabajes en equipo para lograr con mayor eficiencia los objetivos					
	9	Existe un eficiente liderazgo dentro de la municipalidad					
	10	La municipalidad se preocupa en que sus trabajadores laboren motivados					
	11	La municipalidad incentiva la comunicación fluida					
<b>JUICIO</b>	12	¿La municipalidad ante un escenario que tenga que ver con el talento humano evalúa la situación antes de actuar?					
	13	¿La municipalidad antes de tomar una decisión evalúa los datos e información que se tiene?					
	14	¿Estás de acuerdo con los principios, valores y normas					

		que transmite la municipalidad?					
	15	Se juzga analíticamente los hechos que ocurren dentro de la municipalidad					
	16	Dentro de la municipalidad se considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho					
	17	La municipalidad te dejó bien definido tus prioridades laborales					
ACTITUD	18	¿La municipalidad transmite una actitud emprendedora?					
	19	¿La municipalidad incentiva a sus trabajadores a ser innovadores?					
	20	¿La municipalidad se preocupa en que sus trabajadores se adecuen fácilmente a los cambios que ocurren?					
	21	¿La municipalidad incentiva a sus trabajadores a asumir riesgos con el fin de lograr cosas positivas?					
	22	¿La municipalidad evalúa tus resultados que obtienes al trabajar?					

**VARIABLE DEPENDIENTE: COMPROMISO LABORAL**

DIMENSION ES	N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>FACTORES INHIBIDORES</b>	23	Tu jefe te reprende tus errores de manera justa y sin exageraciones					
	24	Tus compañeros de trabajo te demuestran gratitud por el apoyo que le hayas podido brindar					
	25	La municipalidad realiza un adecuado seguimiento de tu desempeño laboral					
	26	La municipalidad trabaja con seriedad sin mostrar inconsistencias e incongruencias					
	27	Los trabajadores de la municipalidad tienen un trato cordial y humilde con tu persona					
<b>FACTORES ESTIMULANTES</b>	28	Las reglas y políticas de la municipalidad están plasmadas de manera clara					
	29	La municipalidad invierte en capacitaciones para incrementar los conocimientos de sus trabajadores					
	30	La municipalidad reconoce sus esfuerzos y los buenos resultados que obtiene su trabajo					
	31	Tiene autonomía y participación dentro de la municipalidad					
	32	Te sientes valorado por la municipalidad					

## VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TITULO DE TESIS: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA 2019”

### JUICIO DE EXPERTO

1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera

2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4:

Bueno

5: Muy bueno

Muchas gracias por su respuesta

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	<b>Claridad</b> Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	<b>Objetividad</b> Permite medir hechos observables					X
3	<b>Actualidad</b> Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	<b>Organización</b> Presentación Ordenada				X	
5	<b>Suficiencia</b> Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	<b>Pertinencia</b> Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	<b>Consistencia</b> Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	<b>Coherencia</b> Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	<b>Metodología</b> La estrategia responde al propósito de la Investigación				X	
10	<b>Aplicación</b> Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Apellidos y nombres del Juez experto: FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES

  
 Dra. Flor de María Garivay Torres  
 DOCENTE

Firma:

No Celular: 991234693

Grado Académico del Juez Experto: DOCTOR EN ADMINISTRACION

## VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TITULO DE TESIS: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA 2019"

### JUICIO DE EXPERTO

1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera

2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

Muchas gracias por su respuesta

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	<b>Claridad</b> Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	<b>Objetividad</b> Permite medir hechos observables					X
3	<b>Actualidad</b> Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	<b>Organización</b> Presentación Ordenada				X	
5	<b>Suficiencia</b> Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	<b>Pertinencia</b> Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	<b>Consistencia</b> Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	<b>Coherencia</b> Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	<b>Metodología</b> La estrategia responde al propósito de la Investigación				X	
10	<b>Aplicación</b> Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Apellidos y nombres del Juez experto: SÁNCHEZ GARCÍA ELVIS RICAR

Firma: \_\_\_\_\_

No Celular: 941464026

Grado Académico del Juez Experto: DOCTOR EN EDUCACIÓN

  
Dr. Elvis Richar Sanchez Garcia  
UNIVERSIDAD  
CLAD N° 22300

## VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TITULO DE TESIS: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA 2019”

### JUICIO DE EXPERTO

1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera

2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4:

Bueno

5: Muy bueno

Muchas gracias por su respuesta

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	<b>Claridad</b> Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	<b>Objetividad</b> Permite medir hechos observables				X	
3	<b>Actualidad</b> Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	<b>Organización</b> Presentación Ordenada					X
5	<b>Suficiencia</b> Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	<b>Pertinencia</b> Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	<b>Consistencia</b> Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	<b>Coherencia</b> Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	<b>Metodología</b> La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10	<b>Aplicación</b> Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Apellidos y nombres del Juez experto: CARREÑO RAMIREZ DANILO HUGO



Mg. Adm. Danilo Hugo Carreño Ramírez  
CLAD 03584

Firma:

No Celular: 998688686

Grado Académico del Juez Experto: MAESTRO EN ADMINISTRACION

---

Haga clic aquí para escribir texto.

**ASESOR**



---

**VOCAL**