



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Retención de talento humano y el compromiso organizacional  
en los trabajadores del INEI-Ayacucho, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada de Administración

**AUTOR:**

Leon Morales, Mirian Aydith ([orcid.org/0000-0003-0422-9059](https://orcid.org/0000-0003-0422-9059))

**ASESOR:**

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose ([orcid.org/0000-0002-5851-1239](https://orcid.org/0000-0002-5851-1239))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

A mis padres por ser el pilar fundamental de mi vida, en mi formación académica.

A mi tía Teodora Quispe, quien en vida fue mi inspiración en seguir adelante para lograr mis objetivos.

### **Agradecimiento**

Agradezco a todas mis amistades que formaron parte de este proyecto, por sus sabias enseñanzas y consejos que han contribuido en mi formación profesional, al Econ. Vidal Cucho.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variable, operacionalización .....	15
3.3. Población y muestra.....	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos: .....	17
3.5. Procedimiento. ....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos. ....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	35

## Índice de tablas

Tabla 1 Tabla cruzada entre Retención de talento Humano y la Dimensión Continuidad .....	19
Tabla 2 Tabla cruzada entre Retención de talento Humano y la Dimensión Normativa .....	20
Tabla 3 Tabla cruzada entre Retención de talento Humano y la Dimensión Afectiva .....	21
Tabla 4 Tabla cruzada entre Retención de talento Humano y Compromiso Organizacional .....	22

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la retención de talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023. El tipo de la metodología fue aplicada, diseño no experimental de corte transversal con un enfoque cuantitativo y el nivel es correlacional. La población y la muestra del INEI es un total de 30 trabajadores. El cuestionario está estructurado de 30 preguntas entre ellas 16 preguntas de la variable retención de talento humano y 14 preguntas de la variable compromiso organizacional, para el procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 26, los resultados sirvieron para analizar, discutir, concluir y su posterior recomendación. Se concluyo que existe una correlación positiva considerable entre la retención de talento humano y el compromiso organizacional, al realizar la prueba de Rho Spearman (0.523). Además, su sig. (bilateral) de 0.03, siendo un valor menor al nivel de significancia de 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que existe relación entre las variables retención de talento humano y compromiso organizacional, donde muestra un nivel alto alcanzado de 83.3%.

**Palabras clave:** Retención de talento humano, compromiso organizacional, trabajadores.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between human talent retention and organizational commitment in INEI - Ayacucho, 2023. The methodology applied, is a non-experimental cross-sectional design with a quantitative approach, and the level is correlational. The INEI sample is a total of 30 employees. The survey is structured with 30 questions among them 16 questions on the human talent retention variable and 14 questions on the organizational commitment variable, for the data processing the statistical software SPSS version 26 was used, and the obtained results helped to analyze, discuss, conclude, and its subsequent recommendation. It was concluded that there is a considerable positive correlation between human talent retention and organizational commitment, with a Spearman Rho (0.523) for a sig. (bilateral) of 0.03, therefore, there were significant statistical criteria to reject the null hypothesis and the accepted alternative hypothesis that there is a relationship between the variables human talent retention and organizational commitment, where a high level of 83.3% is achieved.

Keywords: Human talent retention, organizational commitment, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

Retención de talento humano es una variable neurálgica en gestión de recursos humanos, debido a que toda institución u organización que anhele cumplir sus objetivos institucionales, debe lograr retener talento humano proveniente de sus trabajadores con mayor experiencia. Así mismo, la existencia del compromiso de las organizaciones a los trabajadores aporta a mantener talento humano por periodos más prolongados dentro de la institución logrando metas y objetivos.

Hurtado & Taquez, (2021) en su artículo científico “Salario emocional: estrategia para la retención del Rh en las organizaciones”, su objetivo fue examinar el concepto de salario emocional como una técnica para la detención de Rh en las organizaciones. Los autores concluyen que el salario emocional impacta de forma positiva en las entidades, como consecuencia de su adaptabilidad a la planificación estratégica como componente esencial para motivar y fidelizar al colaborador, dos figuras que promueven el desarrollo económico y emocional del eslabón de valor de una compañía. Además, se resaltar de las conclusiones que las variables de mayor importancia para el salario emocional son: motivación personal, flexibilidad de horarios, estabilidad laboral, relaciones interpersonales, liderazgo, reputación de la compañía y reconocimiento.

Salvador, (2018) en su artículo “Implementación de estrategias de marca del empleador para mejorar la atracción y retención de talento humano mediante el compromiso organizacional”, su propósito fue analizar como la implementación de estrategias de la Marca del Empleador puede captar, conservar e impulsar el talento para una organización. El autor uso el método de investigación no experimental de enfoque cuantitativo y descriptivo-explicativo, con el uso del método probado por Meyer y Allen (1991), llegando a evidenciar que hay una relación directa entre las estrategias de la Marca del Empleador, fortalecimiento del compromiso organizacional, así como la atracción de cada joven talento. Así mismo, el fortalecimiento del Strategy Employer Branding tiene incidencias positivas en la retención de talento.

Guerrero, (2021) en su artículo “Factores de atracción y retención de talento humano y su influencia en el compromiso organizacional” con la finalidad de analizar la incidencia de los elementos que atraen, conservan personal y el grado de compromiso institucional de concursantes a una sociedad minera del sur de



Arequipa a cada puesto como operario de industria, a través del método de investigación cuantitativa y descriptiva. Como resultado se obtuvo que en el proceso de selección y alistamiento de nuevos trabajadores se identificaron componentes de relevancia para atraer nuevos potenciales aspirantes y su conservación posterior de los mismos, como son: altos sueldos, estabilidad en el trabajo, trayectoria de carrera, reputación, capacitación y crecimiento profesional. Del mismo modo, prever condiciones laborales que habiliten mayor certeza de comprometer laboralmente en la industria minera es preponderante.

Nolazco & Rodriguez, (2020) en su artículo “Tres pilares para la retención de talento humano en una empresa de servicios generales”, cuyo objetivo fue ofrecer tres pilares para disminuir la rotación de los colaboradores, basado sobre un sintagma holístico y una investigación de enfoque mixto, concluye que una elevada rotación de personal que presenta la empresa es porque el colaborador no está capacitado en concordancia a las necesidades de la empresa, y retardo en el proceso de incorporación en el tipo de labor, produce la desaprobación e inestabilidad de mantenerse en la organización y como consecuencia el desinterés de comprometerse con la organización. Entonces, el autor con el objetivo de disminuir la rotación de los trabajadores presenta 3 pilares para la conservación de talento humano: Diseñar la forma de la ocupación de trabajo, el procedimiento de contratación y elevar el compromiso de los trabajadores.

Peña et al, (2016) en tu artículo “El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas”, cuyo propósito fue comprender y reconocer los elementos de alta importancia del compromiso organizacional de la industria metal-mecánica de Monclova, Coahuila-M. El autor utilizó la investigación mixta y de tipo descriptivo. El instrumento de aplicación como factores de compromiso organizacional considero: contrato afectivo, normativo y continuidad. Concluye que las empresas deben imperar el Compromiso por medio del clima organizacional emitiendo e implementando, así motivar a los colaboradores hacia el logro de sus entidades. También, del resultado se afirma que el comprometerse organizacionalmente es una fuerza relativa de modo en que los trabajadores se muestran y se comprometen en las organizaciones, considerando que este vínculo proviene del contrato afectivo, continuidad y

normativo, de lo mencionado no pueden ser recíprocamente excluyentes; sin embargo, pueden ser diferentes entre ellos”.

Neves Joao, (2018) en su artículo “Compromiso Organizacional, cualidades psicométricas e invariancia del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses” con el objetivo de evaluar y validar las características psicométricas del estudio Compromiso Organizacional para el contexto de enfermería que cumple con funciones de prestar atención a enfermos de 71 servicios de hospitalización de cirugía, medicina interna y rehabilitación. Para lo cual, utilizó el método de investigación cuantitativa, transversal, no experimental. El autor concluye que el instrumento usado presenta buena calidad de ajuste para el seguimiento y la medición del compromiso en las organizaciones de los trabajadores portugueses de salud.

El estudio se realizará en la Entidad Pública INEI-Ayacucho, entidad que dirige cada sistema nacional de estadísticas y también de informática del país. Asimismo, se observa que la entidad tiene serios problemas en la retención de talento humano por la alta rotación de personal durante un año fiscal. Si bien es cierto cuentan con un área de recursos humanos y una gerencia en la sede principal, no gestionan adecuadamente la retención de talento humano por la cantidad de personal tiene a cargo de esta área a nivel nacional y en consecuencia a nivel local. Esto conlleva a que los trabajadores no perduren en sus puestos y decidan migrar a otros trabajos, teniendo en cuenta que cuentan con el talento suficiente para ejercer trabajos específicos como el análisis de datos, metodologías de investigaciones, análisis de mercados, el manejo del sistema nacional, etc. Esta deficiencia podría generar baja calidad en la publicación de datos estadísticos para determinar las decisiones del estado y empresas.

Formulación del problema general: ¿De qué manera se relaciona la retención de talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023?

Problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona la retención de talento humano y la dimensión de continuidad de los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023?; ¿De qué manera se relaciona la retención del talento humano y la dimensión normativa de los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023?; ¿De qué manera se

relaciona la retención del talento humano y la dimensión afectiva de los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023?

A continuación, se justifica la investigación: La investigación encuentra justificación teórica como aporte teórico a la retención de talento humano y su vínculo o no con el compromiso organizacional. Para ello, se ha basado en los aportes de artículos científicos, tesis y libros para diagnosticar la conexión que existe entre las variables a investigar. Como aporte metodológico coadyuva en el diseño, realización y validación de encuestas para lograr obtener una fotografía de la problemática; se validará los instrumentos a través de juicios de expertos, procesar datos y plantear posibles soluciones mediante las conclusiones y recomendaciones, para tal fin se hará el uso del método correlacional entre las variables de estudio, así como técnicas estadísticas que ayuden a un mejor análisis de resultados que favorezcan a futuras investigaciones de conservación de talento humano y el compromiso organizacional en el sector público. Como aporte social permitirá que las instituciones públicas comprendan la necesidad desarrollar capacidades de retener talento humano y como entidades comprometerse al desarrollo de sus colaboradores. Esto ayudará a que las entidades públicas mejoren su rendimiento y el resultado de sus objetivos de la mano de sus colaboradores creando valor público y mejorando entidades públicas al servicio de sociedades.

Objetivo General: Determinar la relación entre la retención de talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la retención de talento humano y la dimensión, continuidad en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023; Determinar la relación entre la retención de talento humano y la dimensión normativa en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023; Determinar la relación entre la retención de talento humano y la dimensión afectiva en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

Hipótesis General:  $H_1$ : Existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023,  $H_0$ : No existe relación directa y positiva entre retención humano y compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se prosigue a describir los siguientes antecedentes:

López & Galarza , (2018) investigo “Implementación de un modelo de retención del talento humano en la empresa Plasticaucho Industrial S.A del Ecuador”, con la finalidad de destacar cuán importante es la administración de talento humano y como afecta a la conservación del talento estratégico para la consecución de sus metas y de los objetivos de las empresas. Para alcanzar este objetivo, el autor se basa en la investigación descriptiva por buscar a fondo el tema investigado con lo que le ayuda a caracterizar la problemática de estudio. Para la operacionalización de las variables, el análisis está basado en una muestra de 260 trabajadores de Plasticaucho Industrial S.A. Arribando a concluir que el componente clave toda organización funcione con eficiencia y eficacia es el talento humano. De otro lado, en la organización de análisis se evidencio que no existe programas de reconocimiento, motivación a los trabajadores no existe un control de desempeño, un buen clima laboral y una rotación voluntaria, para elevar los estándares de desempeño, objetivos y metas estipuladas.

Salazar, (2018) investigo la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. La finalidad de su investigación fue precisar el vínculo e influencia entre las variables de análisis, este estudio se realizó en los trabajadores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El estudio tiene el carácter cuantitativo. El cuestionario s20/23, de Josep Meliá y José Peiró fue utilizado por el autor para evaluar la satisfacción laboral, mientras que el cuestionario TCM Employee Commitment, creado por Meyer y Allen, se utilizó para evaluar el compromiso laboral; con una muestra de 290 colaboradores. Según el análisis, los empleados de esta entidad tuvieron un índice de satisfacción laboral del 70.96% en 2017 y un índice de compromiso al 69.61% con la organización. Se evidencia que hay una correlación significativa entre las variables investigadas, con lo que menciona que los empleados de la financiera que se encuentran dichosos en su trabajo son más propensos a ser leales a la empresa.

Coronel, (2019) investigo, el compromiso organizacional en servidores Públicos en el ministerio de hacienda del país de Paraguay con el objetivo de determinar las características que muestran los servidores del Ministerio de

Hacienda de Paraguay, teniendo en cuenta el tipo y nivel de compromiso que manifiestan en el corte de análisis. Su investigación se basó en el análisis descriptivo que combina el método cuantitativo y cualitativo, con la aplicación de encuestas a una muestra de 153 servidores públicos. Con la finalidad de responder a sus objetivos planteados, el autor da a conocer como relevante el estudio hecho por Meyer y Allen (1992), el compromiso organizacional como el estado anímico que describe el lazo de un colaborador hacia la entidad, esto repercute en la determinación de continuar en una empresa o abandonarla. Los investigadores mencionados previamente plantean la coexistencia de distintos tipos de compromiso que lo denominan como acuerdo afectivo, acuerdo normativo y acuerdo de continuidad. En referencia a lo planteado por Allen y Meyer, se concluye que los trabajadores públicos del Ministerio de Hacienda de Paraguay conservan un vínculo con la institución después de haber analizado las tres dimensiones de compromiso organizacional: afectivo, normativo y de continuidad. El 67.3% de los trabajadores públicos tiene compromiso afectivo, en el 10.5% de los trabajadores públicos predomina el compromiso normativo y en 9.8% de los trabajadores públicos resalta en el compromiso de continuidad. Asimismo, el 12.4% siente que experimenta la variable Compromiso Organizacional que involucra las tres dimensiones en estudio.

Reyna, (2022) investigo la retención de talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores del Bazar Central del Ejército en Lima, 2020, con la intención de encontrar soluciones al alto cambio del personal, para este fin el autor utilizó la metodología de nivel descriptivo correlacional teniendo un muestreo no probabilístico de 80 colaboradores. Se concluye que encuentra una conexión directa y significativa de 0.99 entre las variables de estudio con  $p\text{-value} < 0.050$ , por lo que sugiere que se debe promover las prácticas de confianza y comunicación constate entre trabajadores, a su vez incorporar las demandas, así como los logros de los trabajadores en cada estrategia de las entidades con el propósito de que los colaboradores noten que su desempeño está siendo tomada con atención.

Papuico, (2018) En su tesis estudio la retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A. Lima 2018, la intención de demostrar la relación entre las variables de estudio de esta empresa. Su estudio

científico fue aplicada, así como descriptivo no experimental partiendo desde un punto de vista cuantitativo. El autor concluyó que hay correlación directa y moderada en medio de las variables propuestas.

Rojas, (2019) en su investigación busco analizar la relación directa entre las estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de energía eléctrica rep, Lima 2017, Se utilizaron 109 empleados como muestra en una investigación descriptiva correlacional con el propósito de conocer la relación en medio de los factores ambientales, capacitación y la comunicación con el compromiso organizativo. Concluye que la administración de talento humano propiciado por la organización influye débilmente y positivamente en el compromiso organizacional (Rho de Spearman de 0.282\*\*) con un sig. bilateral de 0.01, en consecuencia, existe abandono del personal.

Apaza & Ccoscco, (2020) Realizo el estudio de las prácticas de atracción y retención laboral en una empresa B del sector agroindustrial en Ica durante el 2019. Caso de estudio: Agroinversiones Valle y Pampa. El autor recurrió para este análisis a la investigación mixta con un enfoque cualitativo, así mismo utiliza instrumentos de recolección de información por su naturaleza, considerando una muestra de 39 trabajadores entre colaboradores permanentes e intermitentes. Entre las conclusiones arribadas se tiene que los trabajadores consideran que existe serias deficiencias en los centros de salud pública, mientras que sólo cuentan con un centro urgencias dentro de la organización. Debido a que reciben formación continua sobre estos temas, el 90% de los empleados tiene una opinión positiva de la estrategia de salud y seguridad. Respecto al desarrollo persona, los directivos y los empleados coinciden en que la empresa sigue los procedimientos y respeta la legislación laboral en materia de crecimiento personal. Además, los trabajadores también tienen oportunidades de aprendizaje que complementa su vida. Entonces, dado que el bienestar físico y financiero de los trabajadores es contribuido, se concluye que las variables "Bienestar, salud y seguridad" y "Seguridad financiera" están relacionadas con la atracción y la retención. El desarrollo profesional, la satisfacción y la dedicación son, por tanto, los factores que indican la atracción y la retención, porque afectan al bienestar social y profesional de los trabajadores al darles un trato justo, posibilidades de crecimiento y ventajas laborales.

Estrada & Mamani, (2020) Investiga el compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. Su propósito fue establecer la conexión que existía en medio de las variables de estudio a través de un nivel de investigación no experimental de diseño descriptivo. Se aplicó el cuestionario de compromiso elaborado por Meyer y Allen (1991) a fin de recopilar datos de una muestra de 83 profesores que componían la población de estudio de 106 profesores. Según las conclusiones, hay un vínculo significativo, directa y fuerte entre variables. Para un p-value de 0.00 inferior al nivel de significancia y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,724, se concluyó que los docentes rendirían al máximo y cumplirían los objetivos establecidos siempre que demuestren un compromiso organizacional más profundo.

Ames, (2022) En su investigación analizó los “Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional, en una Empresa del Sector Minero, Arequipa 2015”. El propósito fue descubrir los factores que influyen en la captación y la conservación de talentos humanos y el compromiso organizativo entre los empleados de una empresa minera, y determinar la relación entre las variables. La investigación se identifica por ser de metodología cuantitativa, la no intervención del investigador y en un tiempo determinado; el instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993) fue usado para recopilar información. Los resultados indican que los agentes que atraen y conservan personas excepcionales poseen una relación ya sea positiva o negativa con el nivel de compromiso, en función del estado civil, la edad y el grado de experiencia.

Prosiguiendo, se delinea bases teóricas de Retención del talento humano: Chiavenato, (2021) define como una demanda de atención en diferentes aspectos, de forma ilustrativa tenemos los métodos administrativos, el vínculo con los trabajadores y los programas de higiene y seguridad. Retener a colaboradores tiene como propósito mantenerlos complacidos y estimulados, del mismo modo asegurar las condiciones psicológicas, físicas y sociales de trabajos agradables y seguros, con la intención de que se mantengan en la entidad e involucrados con la entidad. Todo procedimiento procura garantizar vínculos sindicales amigables y cooperación entre ellos, debido a que estos elementos nos habilitan a conceptualizar la continuación de los trabajadores. En ciertas entidades para

retener al personal amerita una evaluación para estandarizar su orden y su cumplimiento a través de promedios.

Jara et al, (2018) conceptualiza que es una de las claves de cómo gestionar talento humano (GTH) del sector público basada en los enfoques más recientes (gerencial, estratégico, de servicio) que guían a mayor efectividad, racionalidad y enfoque a la GTH en el sector público. Asegurar la continuidad del talento humano es conectar al colaborador y la organización, así como adherirlos a los objetivos de las instituciones.

Khandelwal & Shekhawat, (2018) Definen como estrategia en organizaciones con el único fin de conservar el talento de sus colaboradores, esta práctica no solo ayuda a mejorar el rendimiento de la empresa sino también a desarrollar la habilidades y capacidades personales de los colaboradores de las instituciones quienes buscan retener talento humano. De otro lado, para reducir la rotación de los empleados que no están satisfechos se debe designar a la persona correcta al lugar correcto con la finalidad de tener un trabajador satisfecho capaz de desempeñarse mejor generando eficiencia y eficacia en la organización. Entre la diferentes estrategias y prácticas que ayudan en conservar del talento humano y disminuir el abandono prematuro de empleados, el autor considera que mejores prácticas de contratación, retroalimentación constante sobre los propósitos de la entidad, potenciar la carrera y el crecimiento de los empleados, uso de métodos para medir continuamente el rendimiento de los empleados conduciría a reducir la rotación de los trabajadores y retenerlos más tiempo en las organizaciones.

Meneses, (2019) Retención de talento humano como estrategia por las organizaciones que estén relacionada con aspectos de compensación como el salario, remuneraciones, capacitaciones, evaluación de desempeño, condiciones de trabajo, relación trabajador-jefes y planes de carrera. Así mismo, la retención del talento humano considera la relación primordial vida-trabajo y ofrece un ambiente de compromiso mutuo dentro de las organizaciones para que los trabajadores sientan lealtad por parte de las empresas. Sin embargo, la retención de personal no garantiza el éxito de la organización, la clave es aprovechar al máximo las capacidades y destrezas del talento humano debido a que las habilidades de los colaboradores de una organización es un recurso estratégico que brinda ventaja competitiva a una organización que sabe gestionarlas de forma positiva.



Jaramillo & Gil , (2015) Retención del Talento Humano en tiempos actuales de cambio constante tiene como propósito encontrar los elementos más cruciales que contribuyan en las entidades en provecho de sus trabajadores, tomando en cuenta solo algunas empresas y entendiendo la situación de sus procesos de administración de talento humano como impulsor en reforzar la conservación y hallar nuevas formas en el ejercicio de algunas empresas. Un ambiente laboral que promueva el desarrollo de los empleados dentro de la organización motivado por los retos, la diversidad y la inclusión, los beneficios que reciben de la empresa y en menor proporción el componente salarial resulta de la gestión constante para reforzar la dirección de los jefes.

Características: De acuerdo Hurtado & Taquez, (2020) muestra los siguientes atributos de la retención del talento en las personas: a) Información, experiencia y habilidades obtenidas a través de la propiedad personal. b) Factores intangibles que desempeñan un papel importante para la organización, como la experiencia, los conocimientos y el talento. Sin embargo, muchas de estas cualidades no se tienen en cuenta a la hora de determinar un castigo económico o un salario emocional.

Importancia de retener talento humano: De acuerdo con Hurtado & Taquez, (2020) basada en sus componentes humanos esenciales, es neurálgica para una organización. Son el resultado de la alta rentabilidad, el aumento de los ingresos y, lo que es más importante, la enorme eficacia para la organización empresarial que pueden producir. Por otro lado, la falta de empleados competentes tiene un efecto perjudicial para la empresa. En este sentido, es crucial mantener actualizados los recursos humanos para tomar decisiones adecuadas al presente.

Dimensiones de retención de talento humano: En un ambiente de cambios constantes caracterizado por universalización de los mercados y el perfeccionamiento tecnológico, es necesario que las empresas u organizaciones mantengan su ventaja competitiva preservando las competencias de sus colaboradores, según Musso & Salgado, (2012) De acuerdo a los autores, estas son las cinco dimensiones:

Valoración y estimulación: Esto es cuando empresa es capaz de crear un entorno de trabajo positivo y asertivo para el empleado, un entorno en el que pueda aprovechar sus puntos fuertes, en el que la dirección tenga en cuenta sus

iniciativas, y haga que el empleado se sienta importante para la consecución de los objetivos, en el que por muy difícil que sea el trabajo, el empleado comprenda su rigor y lo neurálgico de instruirse de sus errores.

Actitud de aprender: Este comportamiento resulta tanto de la cultura organizativa como de determinados individuos. De este modo, el empresario reconoce que se educa intensamente y mejor por decisión personal que por imposición o mandato del órgano ejecutivo, admite que se tiene que poner en habito la inventiva y la innovación en toda tarea, y reconoce a cada miembro del equipo que contribuyen en sus compañeros a realizar sus tareas diarias en lo mejor posible, así como a que disfruten y confíen en sí mismos cuando se enfrentan a tareas nuevas y desafiantes.

Presión laboral: Toda acción humana contiene cierto nivel de tensión, que debe gestionarse mediante un hábil control emocional. El empleado es consciente de que en todas partes hay que cumplir plazos y objetivos. Sin embargo, una opción a considerar es abandonar o alejarse de una determinada empresa cuando la presión es intensa y taxonómica hasta afectar su vida propia como lo profesional.

Habilidades de Liderazgo: Las empresas necesitan un liderazgo participativo e innovador para crear planes de trabajo anuales, abordar problemas y fortificar las relaciones interpersonales. Es indiscutible que la mayoría de los trabajadores necesitan ese liderazgo de sus jefes para seguir entusiasmados por trabajar en una empresa que lo exhiba. Sin embargo, los empleados también esperan que su trabajo diario y las variadas experiencias que viven les ayuden a perfeccionar sus dotes de liderazgo.

Retención de trabajadores: Ser reconocidos en un momento dado y no sólo un soldado, que se sienta satisfecho de trabajar.

Enseguida, se detalla bases teóricas de la variable Compromiso organizacional:

Peña et al, (2016) Define el compromiso organizacional como un fundamento por la experiencia de trabajo que hace incrementar el anhelo de efectuar altos esfuerzos por la entidad. Los trabajadores comprometidos generan sentimientos de apego en los retos, objetivos y valores de la institución. Además, se desarrolla en función a la magnitud de las inversiones que los empleados hacen en sus organizaciones y el grado en que sienten que tienen alternativas de empleo.

Stephen & Timothy , (2016) Describe como el nivel en que un trabajador se identifica con una entidad específica, así como con sus propósitos y el deseo continuar siendo miembro. Un fuerte compromiso organizativo implica una identificación con la organización para la que se trabaja; una alta implicación laboral implica una identificación con el puesto individual. Al igual que ocurre con la implicación en el trabajo, la investigación ha demostrado que hay una relación entre el compromiso organizativo, el abandono y la rotación.

Según Robledo, (2017) el compromiso organizacional fue un elemento de análisis extenso por ser significativo para las organizaciones. A este estudio se le realizó un análisis de literaturas científicas para contestar ¿qué es el compromiso organizacional y que tipos de compromiso existen? a modo de contestación se muestra la perspectiva de tres dimensiones del compromiso y también la original delimitación adentro de la tradición ética Aristotélica de las posesiones. Del mismo modo se ha examinado la teoría del valor para contestar que elementos coadyuvan más al compromiso, concluyo que los elementos con alto grado de correlación con el compromiso son: comunicación interna, interés de la dirección y acuerdos del trabajo y la familia.

Peña, (2016) el compromiso organizacional, también conocido como fidelidad del trabajador, se refiere al nivel que un empleado se siente parte de la empresa y anhela continuar aportando eficientemente a ella. Sostienen que los empleados que llevan más tiempo trabajando para una organización, que han alcanzado logros personales en ella y que forman parte de un equipo de trabajadores comprometidos tienden a estar más comprometidos.

Características de compromiso organizacional: Según Stephen & Timothy , (2016), un empleado satisfecho es un individuo productivo, la conducta de un trabajador es un factor que contribuye a su alto rendimiento en el lugar de trabajo y están vinculados al compromiso de la organización.

Importancia del compromiso organizacional: Dentro una corporación es un elemento crucial, según Robbins & Judge, (2019). Por esta razón, es fundamental encontrar, atraer y conservar empleados involucrados e identificados con su centro laboral. Cada empleado debe conocer la finalidad y estar a bordo.

Dimensiones del compromiso organizacional: El autor base para la fundamentación teórica de esta variable ha sido Allen & Meyer (1991). A la luz de esto, las tres dimensiones se entienden de la siguiente manera:

Continuidad: Allen & Meyer, (1991) tomar una decisión sobre a quién se contratará como miembro de una empresa depende del análisis de una serie de criterios, como el factor diferenciador, es decir, hasta qué punto es único o distintivo su proceso de mejora y si continuar es idóneo con sus metas y su propósito en el corto y mediano periodo. ¿Qué alternativas ofrecen las corporaciones rivales? ¿Las ventajas de retirarse compensan en mayor medida los inconvenientes?

Normativa: Allen & Meyer, (1991) denota el sentido del deber de seguir laborando en la empresa, enlazado a su propósito y su visión, con valores y su relación con los usuarios. Dando un paso más, gratitud por las posibilidades recibidas, las lecciones aprendidas y destrezas vividas, por el sentido de contribuir a la realización de las normas, las reglas, etc.

Afectiva: Allen & Meyer, (1991) Cuando el empleado tiene una conexión emocional con la empresa y siente alegría y orgullo por formar parte de ella, así como un sentimiento de pertenencia a un equipo de trabajo fuerte, demuestra su deseo de permanecer en la empresa. Tiene muchas justificaciones para pensar que la empresa es similar a una familia en la que alcanza sus metas y objetivos gracias a un equipo de trabajo sólido.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue aplicada. Según Nicomodes, (2018) intenta exponer el empleo de los conocimientos obtenidos basados en un marco teórico para arribar a las conclusiones prácticas. Con este modelo de investigación se desea llegar a resultados de manera estricta, estructurado y sistemática que se acerque a la realidad.

Diseño de investigación: Fue no experimental según Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2017) de corte transversal a causa de que no se manipulo las variables a investigar de forma intencional para ver el impacto que tiene sobre otras variables en un tiempo determinado.

Enfoque: “Fue cuantitativo porque se fundamenta en la recopilación de datos y analiza datos de diferentes fuentes de manera estructurada, también llamada empírico analítico, que se fundamenta en el aspecto numérico para investigar, analizar, comprobar información de datos” Cortez, (2018).

Nivel: Fue correlacional según Hernandez et al, (2017) busco determinar el nivel de corelacion en medio de dos o más variables de una muestra de estudio, categoría o contexto en particular.

Se representa gráficamente de la siguiente manera:

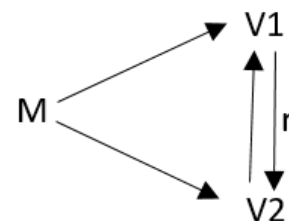
Donde:

M : Muestra de estudio

V1 : Variable de retención de talento humano

V2 : Variable de compromiso organizacional

r : relación de variables



### 3.2. Variable, operacionalización

Variable 1: Retención de Talento Humano

Definición conceptual: Musso & Salgado, (2012) definió como un rol importante para el funcionamiento y desarrollo de una empresa por medio del conocimiento continuo de sus colaboradores para tomar ventaja competitiva en medio de las innovaciones tecnológicas y perdurar en el tiempo.

Definición operacional: Fue medido por medio de un cuestionario que entiende cinco dimensiones:

Valoración y Estimulación

- Reconocimiento
- Soporte-confianza (apoyo)
- Estimulo personal

Habilidades de Liderazgo

- Habilidades blandas
- Iniciativa

Presión laboral

- Trabajo bajo presión

Retención de trabajadores

- Satisfacción del trabajador
- Línea de carrera
- Estabilidad en el tiempo
- Importancia de su trabajo

Actitud de aprendizaje

- Desarrollo personal.

Escala de medición: Ordinal

## Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Peña et al, (2016) estuvo fundamentado por la experiencia de trabajo que incrementa el interés de efectuar altos sacrificios por la entidad.

Definición operacional: Esta variable fue medido con un cuestionario que comprende tres dimensiones Allen y Meyer (1993).

### Continuidad

- Costumbre
- Miedo a no encontrar trabajo
- Reconocimiento ante la sociedad

### Normativa

- Compromiso a la entidad
- Tipo de contrata
- Sentimiento de retribución
- Objetivos y compromisos aceptados

### Afectiva

- Satisfacción plena laboral, se siente realizado
- Genera lazos emocionales con la institución
- Internaliza la responsabilidad de la institución
- Deseo de continuar con sus funciones

Escala de medición: Ordinal

### **3.3. Población y muestra**

Población: Leon, (2023) compuesto por todos los trabajadores que labora en oficina del INEI - Ayacucho con un total de 30 trabajadores de diferentes áreas de trabajo estadístico.

Criterio de inclusión: Todos los trabajadores de planta con contrato permanente.

Criterio de exclusión: No se consideró trabajadores con contrata por locación de servicio.

Muestra: La muestra generaliza a todos los elementos que componen la población. Es posible trabajar con la población respaldado como una muestra no probabilística Carhuancho et al, (2019) Entonces, para los fines pertinente la muestra se compuso de 30 trabajadores del INEI Ayacucho, equivalente a la población.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia debido a que la muestra fue seleccionado a criterio del investigador Hernandez, (2021).

Unidad de análisis: Todos los trabajadores de planta del INEI Ayacucho.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:**

Técnica: Gallardo, (2017) Esta investigación científica utilizo la encuesta por la comodidad que otorga al recolectar información en un periodo relativamente breve, ayuda al procesamiento de datos y su posterior tratamiento con rigurosidad.

Instrumentos: Para medir y analizar la retención del talento humano, se empleó el cuestionario elaborado por Musso & Salgado, (2012), del mismo modo para el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario ingeniado por Allen y Meyer (1991), para ambos instrumentos se utilizó la escala de Likert.

Validez: Villasis et al, (2018) Para la obtención de datos y prevenir errores que reducirían el error aleatorio y aumentaría la precisión de la medición, para el cual se usó cuestionarios validados por juicio de expertos.

Confiabilidad: Santos, (2017) También se le llama precisión, corresponde al nivel con que los puntajes de una medición se hayan libres de error de medición. Esto se vincula con la consistencia del instrumento de evaluación en sí mismo. La



medición consiste en medir varias veces a varios observadores para obtener una medida que se estima más exacta.

Para evaluar la confiabilidad de las preguntas o ítems de esta investigación, se aplicó la medida estadística de prueba alfa Cronbach, debido a que las alternativas de respuesta se encontraran en la escala de Likert.

### **3.5. Procedimiento:**

Se solicitó autorización al director del INEI sede Ayacucho para aplicar la encuesta a los trabajadores de planta, a quienes se les informará el objetivo de la investigación con la finalidad de obtener información certera. Posteriormente, se codifico y proceso la información respondiendo los objetivos previstos, contrastando con las hipótesis previamente planteados y finalmente se arribó a concluir y discutir.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se recopilo los datos por medio de encuestas y se procedió a categorizarlos en el software Excel y se usó SPSS 26, la correlación de Rho de Spearman.

Análisis Descriptivo: Viedma, (2018) Durante la primera fase del proceso se usó el análisis descriptivo porque se recopilo datos y se interpretó de manera adecuada. Entonces, el describir numéricamente un grupo con el propósito de facilitar interpretaciones intervino el análisis descriptivo.

Análisis inferencial: Viedma, (2018) Nos permitió efectuar inferencias sobre las características de los sujetos de la población a partir de una muestra, creando estrategias y controles para reducir el error al mínimo, contrastar hipótesis, describir relaciones entre variables.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Inguillay et al, (2020) es la conducta humana, aquí se discierne en medio de lo correcto y de lo incorrecto, esta ciencia determina al hombre para mostrarnos los principios éticos que lo determinan. Además de cumplir con el compromiso moral, se exhibe la conducta ética en la vida diaria como podría ser en, trabajos de investigación, tesis, etc.

Es así que en esta investigación se desarrolló en medio de la ética para demostrar una investigación libre de plagio, con el uso adecuado del formato APA para las citas, referencias y demás que correspondió durante la investigación de la presente tesis.

#### IV. RESULTADOS

Seguidamente, se muestra cada resultado de los objetivos planteados:

Objetivos Específicos 1: Determinar la relación entre la retención de talento humano y la dimensión continuidad en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023

H<sub>1</sub>: Existe relación entre retención del talento humano y la dimensión continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre retención del talento humano y la dimensión continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

Tabla 1

Tabla cruzada entre Retención de talento Humano y la Dimensión Continuidad

		Dimensión Continuidad			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Retención de Talento Humano	Bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Rho de Spearman 0.802 Sig. (bilateral) 0.00
	Regular	0.0%	6.7%	3.3%	10.0%	
	Alto	0.0%	0.0%	90.0%	90.0%	
Total		0.00%	6.7%	93.3%	100.0%	

**Nota:** En concordancia a la tabla 1 se verificó un  $\rho$  de 0.802, el cual presenta correlación positiva muy fuerte entre la variable y la dimensión de análisis.

En referencia a la prueba de hipótesis de objetivo específico 1, obteniendo un sig. (bilateral) de 0.00, valor inferior a 0.05, por lo tanto, se tiene suficientes criterios estadísticos para aprobar H<sub>1</sub>. Así mismo, del cruce de información en porcentajes alcanzados en ambas, se determina que la retención de talento humano influye en la dimensión continuidad donde se muestra un nivel alto alcanzado de 90.0%.

De acuerdo al análisis inferencial en el INEI-Ayacucho, debería establecer estrategias de retención de talento humano para mejorar la continuidad de los colaboradores con la finalidad de alcanzar sus objetivos institucionales.

Objetivos Específicos 2: Determinar la relación entre la retención de talento humano y la dimensión normativa en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y la dimensión normativa del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y la dimensión normativa del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

*Tabla 2*

*Tabla cruzada entre Retención de talento Humano y la Dimensión Normativa*

		Dimensión Normativa			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Retención de Talento Humano	Bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Rho de Spearman 0.637
	Regular	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	
	Alto	3.3%	6.7%	80.0%	90.0%	
Total		3.3%	16.7%	80.0%	100.0%	Sig. (bilateral) 0.000

Nota: En concordancia a la tabla 2 se verifico un  $\rho$  de 0.637, el cual muestra correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión.

En referencia a la prueba de hipótesis del objetivo específico 2, obteniendo un sig. (bilateral) de 0.00, valor inferior a 0.05, por lo tanto, se tiene suficientes criterios para aprobar H<sub>1</sub>. Así mismo, del cruce de información en porcentajes alcanzados en ambas, se determina que la Retención de talento humano influye en la dimensión Normativa donde se muestra un nivel alto alcanzado de 80.0%.

De acuerdo al análisis inferencial en el INEI-Ayacucho, debería establecer estrategias de retención de talento humano para mejorar el sentimiento de obligación (dimensión normativa) de los colaboradores en mantenerse en la institución.

Objetivo Específicos 3: Determinar la relación entre la retención de talento humano y la dimensión afectiva en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y compromiso la dimensión afectiva del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y compromiso la dimensión afectiva del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

*Tabla 3*

*Tabla cruzada entre Retención de talento Humano y la Dimensión Afectiva*

		Dimensión Afectiva			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Retención de Talento Humano	Bajo	0.0%	0.0%	0.0%	00.0%	Rho de Spearman 0.718 Sig. (bilateral) 0.00
	Regular	6.7%	3.3%	0.0%	10.0%	
	Alto	0.0%	10.0%	80.0%	90.0%	
Total		6.7%	13.3%	80.0%	100.0%	

Nota: En concordancia a la tabla 3 se verifico un  $\rho$  de 0.718, el cual muestra correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión.

En referencia a la prueba de hipótesis del objetivo específico 3, obteniendo un sig. (bilateral) de 0.00, valor inferior a 0.05, por lo tanto, se tiene suficientes criterios estadísticos para rechazar la hipótesis nula. Así mismo, del cruce de información en porcentajes alcanzados en ambas, se determina que la Retención de talento humano influye en la dimensión afectiva donde se muestra un nivel alto alcanzado de 80.0%.

De acuerdo al análisis inferencial en el INEI-Ayacucho, debería establecer tácticas para retención talento humano y así mejorar el deseo en los colaboradores de permanecer en la institución (dimensión afectiva).

Objetivo general: Determinar la relación entre la retención de talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.

*Tabla 4*

*Tabla cruzada entre Retención de talento Humano y Compromiso Organizacional*

		Compromiso Organizacional			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Retención de Talento Humano	Bajo	0.0%	0.0%	0.0%	00.0%	Rho de Spearman 0.523 <hr/> Sig. (bilateral) 0.03
	Regular	0.0%	6.7%	3.3%	10.0%	
	Alto	0.0%	6.7%	83.3%	90.0%	
Total		0.0%	13.3%	86.7%	100.0%	

Nota: En concordancia a la tabla 4 se verifico un  $\rho$  de 0.523, el cual muestra correlación positiva considerable entre las variables de estudio.

En relación a la prueba de hipótesis del objetivo general, obteniendo un sig. (bilateral) de 0.03, valor inferior a 0.05, por lo tanto, se tiene suficientes criterios estadísticos para aprobar la H<sub>1</sub>. Así mismo, del cruce de información en porcentajes alcanzados en ambas, se determina que la Retención de talento humano influye en el compromiso organizacional, donde muestra un nivel alto alcanzado de 83.3%.

De acuerdo al análisis inferencial en el INEI-Ayacucho, debería establecer estrategias para conservar talento humano para mantener el compromiso organizacional dentro de la entidad con el objetivo de cumplir sus metas de la institución.

## V. DISCUSIÓN

Prosiguiendo, se argumenta resultados hallados de acuerdo a los objetivos planteados, para ser contrastados con otras investigaciones o marco teórico en relación a nuestra variable de estudio.

En alusión al objetivo general, se determina la relación entre la retención de talento humano y el compromiso organizacional en trabajadores del instituto nacional de estadística e informática, de acuerdo a los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los trabajadores objetos de estudio, se pudo identificar que la variable retención de talento humano, se encuentra en una categoría alta con porcentaje de 83.3% y un 6.7% en la categoría regular, lo cual se puede corroborar según la tabla (4). Del análisis estadístico se pudo encontrar un sig. (bilateral) de 0.03, siendo un valor menor al de 0.05, a través de la prueba de Rho de spearman, lo que nos da a entender que hay una correlación positiva considerable entre ambas variables. Estos hallazgos son corroborados por Papuico (2018), quien en su investigación sobre Retención de talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A el objetivo de esta investigación fue determinar cómo se relacionaban entre sí las variables de estudio de esta empresa. Su investigación fue de tipo aplicada, descriptivo no experimental con un punto de vista cuantitativa. El autor concluyó que existe correlación directa y moderada en medio de las dos variables de estudio. Así también Reyna (2020) investigo la retención de talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores del Bazar Central del Ejército en Lima, 2020, con el fin de encontrar soluciones a la alta rotación de personal, para este fin utilizo como metodología el nivel descriptivo correlacional. Concluye que hay una relación directa y significativa de 0.99 con p-value < 0.05 entre sus variables de estudio. En ese sentido, se pudo evidenciar que las estrategias que tiene la institución para retener talento humano tienden a relacionarse con el compromiso organizacional de manera considerable.

En referencia al primer objetivo específico: se determina la relación entre retención de talento humano y la dimensión continuidad en trabajadores del INEI - Ayacucho, en concordancia a los resultados arribados por medio de la encuesta aplicada a cada trabajador objetos de estudio, se pudo identificar que existe

relación entre la variable y la dimensión. Se encuentra en una categoría elevada con un porcentaje de 90% y un 6.7% en la categoría regular, lo cual se puede corroborar según la tabla (1). Del análisis estadístico se puede encontrar un sig. (bilateral) de 0.00, siendo un valor menor al nivel de significancia, a través del coeficiente de Spearman nos da a entender que hay una correlación positiva muy fuerte entre variables y dimensión. Estos resultados son corroborados por Jara et al, (2018) conceptualizó la retención de talento humano como una de las claves en la gestión de talento humano (GTH) del sector público basada en los enfoques más recientes (gerencial, estratégico, de servicio) que guían a mayor efectividad, racionalidad y enfoque a la GTH en el sector público. Asegurar la continuidad del talento humano es conectar al colaborador y la organización, así como adherirlos a los objetivos de las instituciones. Este estudio está relacionado con la dimensión continuidad, la cual está descrita por Allen & Meyer (1991), tomar una decisión sobre a quién se contratará como miembro de una empresa depende del análisis de una serie de criterios, como el factor diferenciador, es decir, hasta qué punto es único o distintivo su proceso de mejora y si la continuidad es ideal para él y sus objetivos a corto y medio plazo. ¿Qué alternativas ofrecen las empresas rivales? ¿Las ventajas de retirarse compensan en mayor medida los inconvenientes?. En ese sentido, la partida de un trabajador hacia otra entidad es explicado por conectar al trabajador con la institución y sus logros, valorando el clima laboral, el trabajador desea aprender y destacar en su ámbito laboral; por lo tanto, la continuidad de un trabajador se logra con una gestión de talento humano que involucre al trabajador.

En referencia al segundo objetivo específico: se determina la relación entre retención de talento humano y la dimensión Normativa en trabajadores del INEI - Ayacucho, en concordancia a los resultados arribados a través de la aplicación de encuestas a los trabajadores objetos de estudio, se pudo identificar que existe relación entre la variable y la dimensión normativa. se encuentra en una categoría alta con porcentaje de 80% y un 10% en la categoría regular, lo cual se puede corroborar según la tabla (2). Del análisis estadístico se puede encontrar un sig. (bilateral) de 0.00, siendo un valor inferior al nivel de significancia, y por medio del coeficiente de Spearman un valor de 0.637, lo que nos da a entender que hay una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión. Los hallazgos son

corroborados con Meneses y Rodríguez (2019) quien definió la retención de talento humano como estrategia por las organizaciones que estén relacionada con aspectos de compensación como el salario, remuneraciones, capacitaciones, evaluación de desempeño, condiciones de trabajo, relación trabajador-jefes y planes de carrera. Así mismo, la retención del talento humano considera la relación primordial vida-trabajo y ofrece un ambiente de compromiso mutuo dentro de las organizaciones para que los trabajadores sientan lealtad por parte de las empresas. Este estudio está relacionado con la dimensión normativa, la cual esta descrita por Allen & Meyer, (1991) la dimensión normativa denota el sentido del deber de seguir con la entidad, con su propósito y su visión, sus valores y sus relaciones con cada cliente. Dando un paso más, agradecimiento por las posibilidades recibidas, por las lecciones aprendidas y las experiencias vividas, por el sentido de contribuir al cumplimiento de las leyes y reglamentos, etc. En ese sentido, se interpreta que los trabajadores no solo buscan un aspecto remunerativo sino el afecto por permanecer (normativo) en la institución relacionados a sus planes estratégicos.

En referencia al tercero objetivo específico: se determina la relación entre la retención del talento humano y la dimensión Afectiva en trabajadores del instituto nacional de estadística e información - Ayacucho, de acuerdo a los resultados arribados a través de la aplicación de encuestas a los trabajadores objetos de estudio, se pudo identificar que existe relación entre variable y la dimensión Afectiva, se encuentra en una categoría alta con un porcentaje de 80% y un 3.3 % en la categoría regular, lo cual se puede corroborar según la tabla (3). Del análisis estadístico se pudo encontrar un sig. (bilateral) de 0.00, siendo un valor menor al nivel de significancia, y por medio del coeficiente de Spearman un valor de 0.718, lo que nos da a entender que existe una correlación positiva considerable entre variable y dimensión. Estos resultados son corroborados con Maldonado (2019) en su investigación analizo la relación directa entre las estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de energía eléctrica REP, Lima 2017, su objetivo fue analizar la relación de las dimensiones, condiciones ambientales, capacitación y comunicación con el compromiso organizacional, para esto uso el tipo de investigación descriptiva correlacional con una muestra de 109 trabajadores.



Concluyo que la administración de talento humano propiciado por la organización influye débilmente de manera positiva en el compromiso organizacional con un coeficiente de Spearman de 0.282\*\* con una significancia 0.01 bilateral por lo que en consecuencia se reduciría en abandono del personal. Así mismo este estudio está relacionado con Allen & Meyer, (1991) la dimensión afectiva es cuando el empleado tiene una conexión emocional con la empresa y siente alegría y orgullo por formar parte de ella, así como un sentimiento de pertenencia a un equipo de trabajo fuerte, demuestra su deseo de permanecer en la empresa. Tiene muchas justificaciones para pensar que la empresa es similar a una familia en la que alcanza sus metas y objetivos gracias a un equipo de trabajo de éxito. De lo expuesto, podemos interpretar que los trabajadores muestran una conexión emocional de deseo de permanecer (afectiva) en la institución y se estaría reduciendo el abandono de los colaboradores de acuerdo a la administración de talento humano.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se decide por medio del coeficiente Rho Spearman que hay una correlación positiva considerable entre las variables de retención de talento humano y compromiso organizacional con un valor (0.523). obteniendo un valor de sig. (bilateral) de 0.03 inferior a 0.05, por lo tanto, se aprueba  $H_1$ .
2. De acuerdo al primer objetivo específico, se decide a través del coeficiente Spearman que existe una correlación positiva muy fuerte entre retención de talento humano y la dimensión continuidad con un valor (0.802). obteniendo un valor de sig. (bilateral) de 0.00, inferior a 0.05 por tanto se aprueba  $H_1$ .
3. De acuerdo al segundo objetivo específico, se decide a través del coeficiente Rho Spearman una relación positiva considerable entre la retención de talento humano y la dimensión normativa, con un valor (0.637), se obtuvo un nivel de sig. (bilateral) 0.00, siendo un valor menor a 0.05, por tanto, se aprueba la  $H_1$ .
4. De acuerdo al tercer objetivo específico, se decide a través del coeficiente Rho Spearman una relación positiva considerable entre la retención de talento humano y la dimensión afectiva con un valor (0.718), se obtuvo un nivel de sig. (bilateral) 0.00, siendo un valor menor a 0.05, por tanto, se aprueba  $H_1$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

Referente al objetivo principal, sugerir al responsable de recursos humanos del INEI-Ayacucho a implementar un plan estratégico de retención del talento humano, promoviendo la comunicación asertiva entre los trabajadores de manera regular, así como prácticas de confianza entre los trabajadores y asegurar buenas condiciones de trabajo, estrategias que promoverán el compromiso organizacional de los trabajadores.

Se sugiere al responsable de recursos humanos del INEI-Ayacucho, incorporar estrategias que permitan identificar las necesidades de los trabajadores y brindarle alternativas de solución que mezclen sus objetivos a corto y largo plazo, a través de reuniones grupales donde se muestre el ambiente laboral y se motive el logro destacado, aspectos que promovería la continuidad de los colaboradores.

Se recomienda al responsable de recursos humanos del INEI-Ayacucho, formular estrategias que promuevan el reconocimiento del logro periódicamente a través de capacitaciones, pasantillas donde obtengan experiencias de otras sedes departamentales, esto se verá reflejado en el sentido de deber de seguir en la empresa (Normativa).

Para finalizar, se recomienda al responsable de recursos humanos del INEI-Ayacucho, adaptar estrategias en los trabajadores que permitan generar una conexión emocional con la institución, esto se puede lograr internalizando los deseos personales de superación del trabajador y motivándolos a lograr a través de diplomados y cursos gratuitos en la escuela del INEI, esto vería reflejado en el sentimiento de pertenecer a la institución (afectiva).

## REFERENCIAS

- Allen, J., & Meyer, P. (1991). *Organizational Commitment*. Journal of Business Research. :  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/014829639390042N>
- Ames, R. (2022). *Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional.* ( Tesis de posgrado) Universidad Católica de Santa Maria. Economicas Cuc. 43(1).: <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Jara, A., Asmat, N. Alberca, N. y Medina, J.. (2018.). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboralajadores De Las Pequeñas Empresas.*Universidad del Zulia: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Apaza, A., & Ccoscco, F. (2020). *Estudio de las prácticas de atracción y retención laboral en una empresa B del sector agroindustrial en Ica durante el 2019. Caso de estudio: Agroinversiones Valle y Pampa.* ( Tesis de pregrado) Pontificia Universidad Católica del Perú.: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16618>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., & Monteverde, L. (2019). *Metodología para la investigación holística.*Universidad Internacional del Ecuador, extensión Guayaquil. libro: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Chiavenato, I. (2021). *Gestion del Talento Humano*. Independently Published.
- Coronel, H. (2019). *El Compromiso Organizacional en Servidores Públicos:Caso: Ministerio de Hacienda, Paraguay.* ( Tesis de posgrado) Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Economicas.: [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1326\\_CoronelPereiraHC.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1326_CoronelPereiraHC.pdf)
- Cortez, D. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigacion Cientifica*. Gestion de proyectos editoriales universitarios Editorial UTMACH: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

- Cueva, S., & Marcelo, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana.* (Tesis posgrado) Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica.* Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054608>
- Galarza, I. (2018). *Implementación de un modelo de retención del talento humano en la Universidad Técnica de Ambato:* <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28298/1/36%20GTH.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación manual autoformativo interactivo/* . Universidad Continental, Huancayo: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Guerrero, A. (2021). *Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional.* Universidad Católica de Santa María Económicas CUC, 43(1), 139–152.: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3224>
- Hernandez, O. (2021). *Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen.* Universidad de Talca. Chile Revista Cubana de Medicina General Integral: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002#:~:text=Muestreo%20por%20conveniencia%3A%20La%20muestra,que%20establecen%20criterios%20a%20seguir](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002#:~:text=Muestreo%20por%20conveniencia%3A%20La%20muestra,que%20establecen%20criterios%20a%20seguir)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2017). *Metodología de la Investigación. (6 ed.). México.* Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736 Interamericana Editores S.A.: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado, N., & Taquez, Y. (2021). *Salario emocional: estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones.* Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Universitaria Católica Lumen Gentium SNIES 2731: <https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2059/S>

- Inguillay, L., & Tercero, S. (2020). *Ética en la investigación científica*. *Revista Imaginario Social*. <http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboralajadores De Las Pequeñas Empresas*. Universidad del Zulia Revista Venezolana de Gerencia: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jaramillo, S., & Gil , A. (2015). *Retención del talento humano en tiempos de cambio*.(Tesis de posgrado) Universidad EAFIT Medellín: [https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/8556/Sebastian\\_JaramilloCardenas\\_Aloxman\\_GilDuque\\_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/8556/Sebastian_JaramilloCardenas_Aloxman_GilDuque_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Khandelwal, A., & Shekhawat, N. (2018). *Role of Talent Retention in Reducing Employee Turnover*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3186397](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3186397)
- Leon, M. (2023). *Retención de talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del INEI-Ayacucho, 2023*. Universidad Cesar Vallejo .
- Lisbeth, I., Tercera , S. , & Lopez, J. (2020). *Etica en la investigación científica*. *Revista imaginario social*. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- López, A., & Galarza , I. (2018). *Implementación de un modelo de retención del talento humano en la*.( Tesis de posgrado) Universidad Tecnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28298/1/36%20GTH.pdf>
- Maldonado, R. (2019). *Estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de energía eléctrica rep, Lima año 2017*.Tesis Universidad Señor de Sipán <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5585>

- Meneses, K. (2019). *Strategies of attraction and retention of human talent to reduce staff rotation*. Universidad Militar Nueva Granada: <https://core.ac.uk/download/pdf/286064376.pdf>
- Musso, M., & Salgado, J. (2012). *Retención y permanencia laboral: validación de un cuestionario para evaluar retención laboral en nuestro país*. Universidad de Buenos Aires. Acta Académica: <https://www.aacademica.org/000-072/397>
- Neves, T. Graveeto, J. Rodrigues, V. Maroco, J. Parreira, P. (2018). *Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. Revista Latino-Americana de Enfermagem*. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?lang=en>
- Nicomodes, N. (2018). *Tipos de Investigación Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Alicia: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Nolazco, F., & Rodriguez, D. (2020). *Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales*. Universidad Norbert Wiener, Perú Dialnet: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1240>
- Papuico, J. (2018). *Retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A.* (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo Lima: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35558/Papuico\\_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35558/Papuico_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, M., Diaz, G., Chavez, A., & Sanchez, C. (2016). *El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. Universidad Autónoma de Coahuila-México. revista Internacional Administración y Finanzas, v. 9(5) p.95-105: <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Reyna, I. (2022). *Retención del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores del Bazar Central del Ejército en Lima, 2020.* (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego: [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8788/3/REP\\_MAES](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8788/3/REP_MAES)

TRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20CON%20MENCION%20EN%20RRHH\_REYNA%20RIOS%20IRMA%20PAOLA\_ADMINISTRACION\_RRHH\_TALENTO.pdf

Rios, R. (2022). *Retención del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores del Bazar Central del Ejército en Lima*. Universidad Privada Antenor Orrego:

[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8788/3/REP\\_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20CON%20MENCION%20EN%20RRHH\\_REYNA%20RIOS%20IRMA%20PAOLA\\_ADMINISTRACION\\_RRHH\\_TALENTO.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8788/3/REP_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20CON%20MENCION%20EN%20RRHH_REYNA%20RIOS%20IRMA%20PAOLA_ADMINISTRACION_RRHH_TALENTO.pdf)

Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Importancia del compromiso organizacional*. Universidad Nacional Autónoma de México:

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Robledo, J. R. (2017). *El Compromiso Organizacional: Un valor de personal y empresarial en el Marketing*. Universidad de Málaga Revista de Estudios Empresariales:

[https://www.researchgate.net/publication/270883763\\_El\\_compromiso\\_organizacion\\_un\\_valor\\_personal\\_y\\_empresarial\\_en\\_el\\_marketing\\_interno](https://www.researchgate.net/publication/270883763_El_compromiso_organizacion_un_valor_personal_y_empresarial_en_el_marketing_interno)

Rojas, Z. (2019). *Estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de energía eléctrica rep, Lima año 2017*. Tesis de pregrado) Universidad Señor de Sipán: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5585>

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de postgrado) Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador, 136p.: <http://hdl.handle.net/10644/6348>

Salvador. (2018). *Implementación de estrategias de Employer Branding para mejorar la atracción y retención de talento humano mediante el compromiso organizacional (Master's thesis)* ( Tesis de posgrado) Universidad Espíritu Santo Facultad de Postgrados Guayaquil- Ecuador: <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2565>



- Samabria, P. (2015). *La retención de talento humano es una de las claves en la gestión de talento humano del sector público: estado de arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Universidad de los Andes : <https://books.google.com.pe/books?id=VCueDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=retencion+de+talento+humano&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjtpWMjKn7AhVqFLkGHdeSCkQQ6AF6BAgFEA#v=onepage&q&f=false>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla.* ( Tesis de pregrado) Binemerita Universidad Autonoma de Puebla: <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Stephen, R., & Timothy , J. (2016). *Comportamiento Organizacional*. España: Prentice-Hall International Ed. Person Educacion de Mexico S.A: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Viedma, C. (2018). *Estadística descriptiva e inferencial*. Ediciones IDT, Madrid: [https://www.academia.edu/37886940/Estad%C3%ADstica\\_descriptiva\\_e\\_inferencial\\_Carlos\\_De\\_La\\_Puente\\_Viedma\\_pdf](https://www.academia.edu/37886940/Estad%C3%ADstica_descriptiva_e_inferencial_Carlos_De_La_Puente_Viedma_pdf)
- Villasis, M., Marquez, H., Zurita, J. N., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). *El protocolo de investigacion VII. Validez y confiabilidad de las mediciones*. Unidad de investigacion en sintesis y analisis de la evidencia, Mexico. Scielo: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-91902018000400414](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000400414)

## ANEXOS

### ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### *Variable Retención de Talento Humano*

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Retención de Talento Humano	Musso y Salgado (2012) define como un rol importante para el funcionamiento y desarrollo de una empresa por medio del conocimiento continuo de sus colaboradores para tomar ventaja competitiva en medio de las innovaciones tecnológicas y perdurar en el tiempo.	La variable retención de talento humano será medido a través de un cuestionario que comprende cinco dimensiones. Musso y Salgado (2012)  <ul style="list-style-type: none"> <li>● Valoración y Estimulación</li> <li>● Habilidades de Liderazgo</li> <li>● Presión laboral</li> <li>● Retención de trabajadores</li> <li>● Actitud de aprendizaje</li> </ul>	Valoración y Estimulación	Reconocimiento	<b>Ordinal</b>
				Soporte-confianza (apoyo)	
				Estimulo personal	
			Habilidades de Liderazgo	Habilidades blandas	
				Iniciativa	
			Presión laboral	Trabajo bajo presión	
			Retención de trabajadores	Satisfacción del trabajador	
				Línea de carrera	
				Estabilidad en el tiempo	
			Actitud de aprendizaje	Importancia de su puesto laboral	
Desarrollo personal					

**Variable Compromiso Organizacional**

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Peña et al. (2016) está fundamentado por la experiencia de trabajo que incrementa el deseo de efectuar elevados esfuerzos por la institución.	La variable Compromiso Organizacional será medido a través de un cuestionario que comprende tres dimensiones (Allen y Meyer 1993).	<b>Continuidad</b> (permanencia) reconocimiento de que el costo asociado con la partida sería alto	Costumbre	<b>Ordinal</b>
				Miedo a no encontrar trabajo	
				Reconocimiento ante la sociedad	
				Compromiso con la entidad	
			<b>Normativa</b> (sentimiento de obligación de permanecer)	Tipo de contrata	
				Sentimiento de retribución	
				Objetivos y compromisos aceptados	
				<b>Afectiva</b> (deseo de permanecer)	
			Genera lazos emocionales con la institución		
			Internaliza la responsabilidad de la institución		
			Deseo de continuar con sus funciones		

**Anexo 01 - MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**“Retención de talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del INEI-Ayacucho, 2023”**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona la retención de talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la retención de talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023</p>	<p>Retención de Talento Humano</p>	<p>Valoración y Estimulación</p> <p>Habilidades de Liderazgo</p> <p>Presión laboral</p> <p>Actitud de aprendizaje</p> <p>Retención de trabajadores</p>	<p>Reconocimiento</p> <p>Soporte-confianza (apoyo)</p> <p>Estimulo personal</p> <p>Habilidades blandas</p> <p>Iniciativa</p> <p>Trabajo bajo presión</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Satisfacción del trabajador</p> <p>Línea de carrera</p> <p>Estabilidad en el tiempo</p> <p>Importancia de su puesto laboral</p> <p>Costumbre</p> <p>Miedo a no encontrar trabajo</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Población</b></p> <p>: Se ha considerado 30 trabajadores del INEI – Ayacucho, 2022.</p> <p><b>Muestra:</b></p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona la retención del talento humano y la dimensión</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre la retención de talento humano y la</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación entre retención del talento humano y la dimensión continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023. H<sub>0</sub>: No existe</p>		<p><b>Continuidad (permanencia)</b> reconocimiento de que el costo asociado con la partida sería alto</p>		

<p>continuidad de los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023?; ¿De qué manera se relaciona la retención del talento humano y la dimensión normativa de los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023? ¿De qué manera se relaciona la retención del talento humano y la dimensión afectiva de los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023?</p>	<p>dimensión continuidad en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la retención de talento humano y la dimensión normativa en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023</li> <li>• Determinar la relación entre la retención de talento humano y la dimensión afectiva en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023</li> </ul>	<p>relación entre retención del talento humano y la dimensión continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y la dimensión normativa del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y la dimensión normativa del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y compromiso la dimensión afectiva del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación directa y positiva entre retención del talento humano y compromiso la dimensión afectiva del compromiso organizacional en los trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.</p>	<p>Compromiso Organizacional</p>	<p><b>Normativa</b> (sentimiento de obligación de permanecer)</p>	Reconocimiento ante la sociedad	<p>30 trabajadores del INEI – Ayacucho, 2023.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario Estructurado de 30 preguntas</p>	
					Compromiso con la entidad		
					Tipo de contrata		
					Sentimiento de retribución		
					Objetivos y compromisos aceptados		
					Sensación de culpa		
					<p><b>Afectiva</b> (deseo de permanecer)</p>		Satisfacción plena laboral, se siente realizado
							Genera lazos emocionales con la institución
Internaliza la responsabilidad de la institución							
Deseo de continuar con sus funciones							

## ANEXO 02

### CUESTIONARIO DE RETENCIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Retención de talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del INEI-Ayacucho, 2023” agradeciendo su colaboración, lea la siguiente pregunta y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre      \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

RETENCIÓN DE TALENTO HUMANO	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
<b>Valoración y Estimulación</b>					
<b>Reconocimiento</b>					
1. ¿La institución reconoce su buena labor diaria a través de premios, incentivos, etc?					
2. ¿La empresa reconoce monetariamente el cumplimiento de los objetivos en su área laboral?					
<b>Soporte-confianza (apoyo)</b>					
3. ¿La institución donde labora genera confianza entre los miembros?					
<b>Estimulo personal</b>					
4. ¿La institución donde labora le da la oportunidad de capacitarse en temas que le interesa?					

5. ¿La institución donde labora le estimula para desarrollarse profesionalmente y mejorar su desempeño laboral?					
<b>Habilidades de Liderazgo</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Habilidades blandas</b>					
6. ¿Cuándo usted trabaja en equipo brinda sugerencias que son reconocidas por sus compañeros de trabajo?					
7. ¿Me siento capaz de tomar una función en cargos superiores al que se tiene en la actualidad?					
<b>Iniciativa</b>					
8. ¿Usted busca aprender algo nuevo por cuenta propia que puede ser útil en su puesto de trabajo?					
<b>Presión laboral</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Trabajo bajo presión</b>					
9. ¿Considera usted que en su labor diaria trabaja bajo mucha presión?					
10. ¿En su labor diaria la presión laboral se desarrolla de manera frecuente?					
<b>Actitud de aprendizaje</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Desarrollo personal</b>					
11. ¿Considera que su trabajo le ayuda en su desarrollo personal?					
<b>Retención de trabajadores</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Satisfacción del trabajador</b>					
12. ¿Dentro de esta institución su labor diaria satisface sus necesidades profesionales e individuales?					
<b>Línea de carrera</b>					
13. ¿La institución donde labora cuenta con algún programa para desarrollar una línea de carrera?					

<b>Estabilidad en el tiempo</b>					
14. ¿La institución brinda estabilidad laboral de acuerdo a lo reglamentado en la ley?					
<b>Importancia de su puesto laboral</b>					
15. ¿Considera que el trabajo que realiza es muy importante para usted?					
16. ¿Usted como empleado se siente valorado por la institución donde labora?					
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>					
<b>Continuidad</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Costumbre</b>					
17. ¿Considera que entre compañeros de trabajo hay un sentimiento de “familia” o equipo?					
18. ¿A usted le cuesta renunciar porque no tiene otra opción laboral?					
<b>Miedo a no encontrar trabajo</b>					
19. ¿Usted cree que no tiene otra alternativa laboral, por ello, continúa trabajando en esta institución?					
<b>Reconocimiento ante la sociedad</b>					
20. ¿Considera usted que la labor que realiza en la institución es muy valorada por los usuarios y la sociedad en general?					
<b>Normativa</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Compromiso con la entidad</b>					
21. ¿No sería correcto renunciar a pesar de que esta decisión mejoraría mi calidad de vida?					



22. ¿Usted considera que la institución merece su lealtad?					
<b>Sentimiento de retribución</b>					
23. ¿Usted se sentiría culpable si decide renunciar?					
<b>Objetivos y compromisos aceptados</b>					
24. ¿Usted continúa trabajando aquí porque lo desea y no porque lo necesita?					
<b>Afectiva</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Satisfacción plena laboral, se siente realizado</b>					
25. ¿Usted se siente orgulloso de la institución donde labora?					
26. ¿Usted le debe mucho a la institución?					
<b>Genera lazos emocionales con la institución</b>					
27. ¿Sería muy duro para usted abandonar esta institución?					
28. ¿Usted se siente “vinculado emocionalmente” con esta institución?					
<b>Deseo de continuar con sus funciones</b>					
29. ¿Usted se sentiría muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo?					
30. ¿Cómo trabajador siente que pertenece a esta institución?					

ANEXO 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RETENCIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Valoración y Estimulación</b>							
1	¿La institución reconoce su buena labor diaria a través de premios, incentivos, etc?	Si		Si		Si		
2	¿La institución reconoce monetariamente el cumplimiento de los objetivos en su área laboral?	Si		Si		Si		
3	¿La institución donde labora genera confianza entre los miembros?	Si		Si		Si		
4	¿La institución donde labora le da la oportunidad de capacitarse en temas que le interesa?	Si		Si		Si		
5	¿La institución donde labora le estimula para desarrollarse profesionalmente y mejorar su desempeño laboral?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades de Liderazgo</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	¿Cuándo usted trabaja en equipo brinda sugerencias que son reconocidas por sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
7	¿Me siento capaz de tomar una función en cargos superiores al que se tiene en la actualidad?	Si		Si		Si		
8	¿Usted busca aprender algo nuevo por cuenta propia que puede ser útil en su puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Presión laboral</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	¿Considera usted que en su labor diaria trabaja bajo mucha presión?	Si		Si		Si		
10	¿En su labor diaria la presión laboral se desarrolla de manera frecuente?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 4: Actitud de aprendizaje</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	¿Considera que su trabajo le ayuda en su desarrollo personal?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 5: Retención de trabajadores</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	¿Dentro de esta institución su labor diaria satisface sus necesidades profesionales e individuales?	Si		Si		Si		
13	¿La institución donde labora cuenta con algún programa para desarrollar una línea de carrera?	Si		Si		Si		
14	¿La institución brinda estabilidad laboral de acuerdo a lo reglamentado en la ley?	Si		Si		Si		
15	¿Considera que el trabajo que realiza es muy importante para usted?	Si		Si		Si		
16	¿Usted como empleado se siente valorado por la institución donde labora?	Si		Si		Si		





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Continuidad</b>							
1	¿Considera que entre compañeros de trabajo hay un sentimiento de "familia" o equipo?	Si		Si		Si		
2	¿A usted le cuesta renunciar porque no tiene otra opción laboral?	Si		Si		Si		
3	¿Usted cree que no tiene otra alternativa laboral, por ello, continúa trabajando en esta institución?	Si		Si		Si		
4	¿considera usted que la labor que realiza en la institución es muy valorada por los usuarios y la sociedad en general?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Normativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿No sería correcto renunciar a pesar de que esta decisión mejoraría mi calidad de vida?	Si		Si		Si		
6	¿Usted considera que la institución merece su lealtad?	Si		Si		Si		
7	¿Usted se sentiría culpable si decide renunciar?	Si		Si		Si		
8	¿Usted continúa trabajando aquí porque lo desea y no porque lo necesita?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Afectiva</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Usted se siente orgulloso de la institución donde labora?	Si		Si		Si		
10	¿Usted le debe mucho a la institución?	Si		Si		Si		
11	¿Sería muy duro para usted abandonar esta institución?	Si		Si		Si		
12	¿Usted se siente "vinculado emocionalmente" con esta institución?	Si		Si		Si		
13	¿Usted se sentiría muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo?	Si		Si		Si		
14	¿Cómo trabajador siente que pertenece a esta institución?	Si		Si		Si		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Sandoval Huamán Hómar                      DNI: 40445782

Especialidad del validador:    Magister en Gestión Pública  
  Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ayacucho, 18 de enero del 2023.

  
-----  
Firma del Experto Informante.

**ANEXO 3**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RETENCIÓN DE TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Valoración y Estimulación</b>							
1	¿La institución reconoce su buena labor diaria a través de premios, incentivos, etc?	Si		Si		Si		
2	¿La institución reconoce monetariamente el cumplimiento de los objetivos en su área laboral?	Si		Si		Si		
3	¿La institución donde labora genera confianza entre los miembros?	Si		Si		Si		
4	¿La institución donde labora le da la oportunidad de capacitarse en temas que le interesa?	Si		Si		Si		
5	¿La institución donde labora le estimula para desarrollarse profesionalmente y mejorar su desempeño laboral?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades de Liderazgo</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	¿Cuándo usted trabaja en equipo brinda sugerencias que son reconocidas por sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
7	¿Me siento capaz de tomar una función en cargos superiores al que se tiene en la actualidad?	Si		Si		Si		
8	¿Usted busca aprender algo nuevo por cuenta propia que puede ser útil en su puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Presión laboral</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	¿Considera usted que en su labor diaria trabaja bajo mucha presión?	Si		Si		Si		
10	¿En su labor diaria la presión laboral se desarrolla de manera frecuente?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 4: Actitud de aprendizaje</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	¿Considera que su trabajo le ayuda en su desarrollo personal?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 5: Retención de trabajadores</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	¿Dentro de esta institución su labor diaria satisface sus necesidades profesionales e individuales?	Si		Si		Si		
13	¿La institución donde labora cuenta con algún programa para desarrollar una línea de carrera?	Si		Si		Si		
14	¿La institución brinda estabilidad laboral de acuerdo a lo reglamentado en la ley?	Si		Si		Si		
15	¿Considera que el trabajo que realiza es muy importante para usted?	Si		Si		Si		
16	¿Usted como empleado se siente valorado por la institución donde labora?	Si		Si		Si		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: GONZALES GUERRA MADELEINE    DNI: 28293152

Especialidad del validador: Licenciada en Administración  
Mg. Marketing y Negocios Internacionales  
Mg. Educación mención Docencia, Currículo e Investigación

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ayacucho, 18 de enero del 2023.



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Continuidad</b>							
1	¿Considera que entre compañeros de trabajo hay un sentimiento de "familia" o equipo?	Si		Si		Si		
2	¿A usted le cuesta renunciar porque no tiene otra opción laboral?	Si		Si		Si		
3	¿Usted cree que no tiene otra alternativa laboral, por ello, continúa trabajando en esta institución?	Si		Si		Si		
4	¿considera usted que la labor que realiza en la institución es muy valorada por los usuarios y la sociedad en general?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Normativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿No sería correcto renunciar a pesar de que esta decisión mejoraría mi calidad de vida?	Si		Si		Si		
6	¿Usted considera que la institución merece su lealtad?	Si		Si		Si		
7	¿Usted se sentiría culpable si decide renunciar?	Si		Si		Si		
8	¿Usted continúa trabajando aquí porque lo desea y no porque lo necesita?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Afectiva</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Usted se siente orgulloso de la institución donde labora?	Si		Si		Si		
10	¿Usted le debe mucho a la institución?	Si		Si		Si		
11	¿Sería muy duro para usted abandonar esta institución?	Si		Si		Si		
12	¿Usted se siente "vinculado emocionalmente" con esta institución?	Si		Si		Si		
13	¿Usted se sentiría muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo?	Si		Si		Si		
14	¿Cómo trabajador siente que pertenece a esta institución?	Si		Si		Si		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: GONZALEZ GUERRA MADELEINE   DNI: 28293159

Especialidad del validador: Licenciada en Administración  
Mg. Marketing y Negocios Internacionales  
Mg. Educación mención Docencia, Currículo e Investigación

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ayacucho, 18 de enero del 2023.



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RETENCIÓN DE TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Valoración y Estimulación</b>							
1	¿La institución reconoce su buena labor diaria a través de premios, incentivos, etc.?	Si		Si		Si		
2	¿La institución reconoce monetariamente el cumplimiento de los objetivos en su área laboral?	Si		Si		Si		
3	¿La institución donde labora genera confianza entre los miembros?	Si		Si		Si		
4	¿La institución donde labora le da la oportunidad de capacitarse en temas que le interesa?	Si		Si		Si		
5	¿La institución donde labora le estimula para desarrollarse profesionalmente y mejorar su desempeño laboral?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades de Liderazgo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Cuándo usted trabaja en equipo brinda sugerencias que son reconocidas por sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
7	¿Me siento capaz de tomar una función en cargos superiores al que se tiene en la actualidad?	Si		Si		Si		
8	¿Usted busca aprender algo nuevo por cuenta propia que puede ser útil en su puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Presión laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Considera usted que en su labor diaria trabaja bajo mucha presión?	Si		Si		Si		
10	¿En su labor diaria la presión laboral se desarrolla de manera frecuente?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 4: Actitud de aprendizaje</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Considera que su trabajo le ayuda en su desarrollo personal?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 5: Retención de trabajadores</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	¿Dentro de esta institución su labor diaria satisface sus necesidades profesionales e individuales?	Si		Si		Si		
13	¿En su trabajo posee algún programa para el desarrollo para la línea de carrera?	Si		Si		Si		
14	¿La institución brinda estabilidad laboral de acuerdo a lo reglamentado en la ley?	Si		Si		Si		
15	¿Considera que el trabajo que realiza es muy importante para usted?	Si		Si		Si		
16	¿Usted como empleado se siente valorado por la institución donde labora?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez

validador: Garcia Yovera Abraham José                      DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

**Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 22 de enero del 2023

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Continuidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Considera que entre compañeros de trabajo hay un sentimiento de "familia" o equipo?	Si		Si		Si		
2	¿A usted le cuesta renunciar porque no tiene otra opción laboral?	Si		Si		Si		
3	¿Usted cree que no tiene otra alternativa laboral, por ello, continúa trabajando en esta institución?	Si		Si		Si		
4	¿Considera usted que la labor que realiza en la institución es muy valorada por los usuarios y la sociedad en general?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Normativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿No sería correcto renunciar a pesar de que esta decisión mejoraría mi calidad de vida?	Si		Si		Si		
6	¿Usted considera que la institución merece su lealtad?	Si		Si		Si		
7	¿Usted se sentiría culpable si decide renunciar?	Si		Si		Si		
8	¿Usted continúa trabajando aquí porque lo desea y no porque lo necesita?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Afectiva</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Usted se siente orgulloso de la institución donde labora?	Si		Si		Si		
10	¿Usted le debe mucho a la institución?	Si		Si		Si		
11	¿Sería muy duro para usted abandonar esta institución?	Si		Si		Si		
12	¿Usted se siente "vinculado emocionalmente" con esta institución?	Si		Si		Si		
13	¿Usted se sentiría muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo?	Si		Si		Si		
14	¿Cómo trabajador siente que pertenece a esta institución?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez

validador: Garcia Yovera Abraham José                      DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

**Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad**

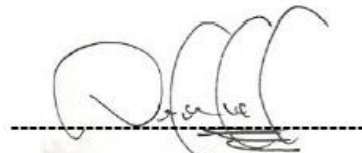
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 22 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.



## ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### Variable 1: Retención de Talento Humano

#### *Estadísticas de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.873	16

### Variable 2: Compromiso Organizacional

#### *Estadísticas de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.816	14

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez(2018)

### Prueba de Normalidad

### Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Retención de Talento Humano	.528	30	.000	.347	30	.000
Compromiso Organizacional	.517	30	.000	.404	30	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Prueba de Normalidad

H<sub>1</sub>: La variable retención del talento humano no es normal

H<sub>0</sub>: La variable retención del talento humano es normal

H<sub>1</sub>: La variable Compromiso Organizacional no es normal

H<sub>0</sub>: La variable Compromiso Organizacional es normal

Para las dos variables el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo que tenemos suficiente criterio para rechazar la hipótesis Nula, aceptando en los dos casos la Hipótesis Alternativa que la variable Retención de Talento Humano y la variable Compromiso Organizacional no es Normal. Entonces se tendrá un análisis estadístico no paramétrico.

### RANGO DE RELACIÓN RHO SPEARMAN

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros



## AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

Ayacucho, 05 de enero del 2023

Sr.

**Mirian Aydith Leon Morales**

Estudiante de la carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo

### Ayacucho

**ASUNTO: Autorización para la recopilación de información a través de encuestas en vuestra institución y su posterior publicación de resultado.**

Por intermedio de la presente y en atención a la solicitud del interesado, en mi calidad de directora departamental del Instituto Nacional de Estadística e Informática-Ayacucho, autorizo la aplicación de su tesis de investigación: Retención de Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del INEI-Ayacucho, 2023, dado que contribuirá en la toma de decisiones y en la mejora de calidad del compromiso institucional de los servidores públicos de esta dependencia administrativa.

Para tal efecto, se brindará las facilidades, además de la relación oficial de servidores de esta institución, demostrando así el interés y compromiso de la institución que dirijo para fomentar la investigación en nuestro país.



Instituto Nacional de Estadística  
e Informática

*[Signature]*  
Elena E. Guillén Vilca  
Directora Departamental Ayacucho





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Retención de talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del INEI-Ayacucho, 2023", cuyo autor es LEON MORALES MIRIAN AYDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Marzo del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE <b>DNI:</b> 80270538 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 24- 03-2023 15:58:09

Código documento Trilce: TRI - 0538560