



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Palomino Navarrete, Roxana Vanessa (ORCID: 0000-0002-0997-1845)

ASESOR:

Mg. Torres Mírez, Karl Frederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Piura - Perú

2019

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de grado a Dios por guiarme, por darme fuerza para cumplir esta meta académica anhelada, a mi familia por su apoyo incondicional y gracias a mis queridos compañeros, compañeras, amigos y amigas quienes me apoyaron durante este proceso educativo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi Dios, a mi madre Sra. Rosa Navarrete, a mi hija Srta. Melanny Guaranda a mi familia, compañeros y compañeras y de manera en especial al Mg. Karl F. Torres Mirez, guía y tutor del desarrollo de la presente tesis.

# PÁGINA DE JURADO



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA

El/La bachiller PALOMINO NAVARRETE ROXANA VANESSA, ha sustentado la Tesis titulada:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL, CANTÓN YAGUACHI. ECUADOR. 2018.”

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobada por Unanimidad*

Habiendo recomendado siguientes:

- Ajustar las recomendaciones, ser más específica
- Verificar Carátula
- cita de una cita

Piura, Piura, 04 de Abril del 2019

PRESIDENTA: DRA. HIDALGO DE CUCHO.MARIELLA BELMINA.

SECRETARIO: MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL

VOCAL: MG.TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Roxana Vanessa Palomino Navarrete, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI 091961357-0, con la tesis titulada. "Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018."

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagada no total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, febrero de 2018



Roxana Vanessa Palomino Navarrete

DNI: 091961357-0

## ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DE JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	25
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	25
2.2 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección ).....	28
2.4 Procedimiento de análisis de datos.....	32
2.6 Aspectos éticos.....	33
III RESULTADOS.....	34
IV.DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	50

## RESUMEN

Esta investigación propuso determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018. Se basó en el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue de un nivel descriptivo y tipo correlacional. El investigador usó como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario sobre las variables de gestión del talento humano y compromiso organizacional, estas técnicas fueron validadas, con su respectiva prueba de confiabilidad. La población estuvo constituida por 106 personas que laboran en el área administrativa, seccionados de la siguiente manera en la directiva 8, provisional 18, regular 30, y de contrato 50, según la fórmula que se aplicó el resultado reflejo a 88 funcionarios quienes fueron sujetos a una encuesta. La variable de gestión del talento humano se dimensionó desde la planificación del talento humano y el desarrollo del talento humano, presentando 6 indicadores en total. La variable compromiso organizacional se dimensionó en compromiso afectivo, compromiso de continuidad, y compromiso normativo y con 15 indicadores en total. En el software SPSS, se ingresó la información recogida donde se obtuvo la correlación perfecta, siendo inminentemente lo que permitió corroborar las teorías y estudios previos revisados, en referente, el compromiso organizacional resultó de incidencia sobre los indicadores del talento humano en ambos casos se deduce que entre las dos variables existe una relación positiva, tal resultado permitió la incursión en otros estudios y propuestas que tienen relación con el tema planteado.

**Palabras claves:** Planificación, Desarrollo, Gestión de Talento Humano.

## **ABSTRACT**

This research proposed to establish the relationship between Human Resource Management and Organizational Commitment of the administrative staff of the Municipal Autonomous Decentralized Government, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018. It was based on the positivist paradigm and a quantitative methodology; it was of a descriptive level and correlational type. The researcher used the survey as a technique, and as a tool the questionnaire on the variables of human talent management and organizational commitment, these techniques were validated, with their respective proof of reliability. The population was constituted by 106 people who work in the administrative area of the Municipal Autonomous Decentralized Government, Yaguachi canton. Sectioned as follows in directive 8, provisional 18, regular 30, and contract 50. The human talent management variable was dimensioned from the planning of human talent and the development of human talent, presenting 6 indicators in total. The variable organizational commitment was dimensioned in affective commitment, commitment of continuity, and normative commitment and with 15 indicators in total. In the SPSS software, the information collected was obtained where the perfect correlation was obtained, being imminently what allows to corroborate the theories and previous studies reviewed, in reference, the organizational commitment resulted in incidence on the indicators of human talent in both cases it is deduced that between the two variables there is a positive relationship, such result allowed the incursion in other studies and proposals that have relation with the raised subject.

**Keywords:** Planning, Development, Human Talent Management.

## 1. I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la gestión de las humanidades y las obligaciones institucionales, desde la economía mundial del sistema impuesto en el siglo XXI, hasta la competitividad, el cerebro, la dinámica y la globalización, los empleados han sido capaz de desarrollar nuevas habilidades.

Herrera (2017) afirma que: Esto demuestra una importancia importante. Porque la empresa puede entender las habilidades del solicitante para cada designación. Por lo tanto, se basa en un perfil especial y la capacidad define. Describe suficiente personal y tenga una manera de evaluar el rendimiento del trabajo y, finalmente, agregue los resultados esperados. (p.32).

La integración de la ciencia y la tecnología, capacidad de universalidad y asociatividad, se ha transformado en un significativo elemento competidor y está dedicado a estar en un entorno de empresa en crecimiento dentro de ellos. Gestionar todas las habilidades humanas es un objetivo global en todas las organizaciones. (Landívar, 2018, p. 42).

Los criterios se basan en la socialización general y la teoría del sistema que es Giddens expresa que "una empresa es una formación grande, de personas que son creadas para realizar un proyecto específico por personas", como se cita en p.307 Saldarriaga, R. J.G, (2008).

También desde perspectivas sociales, Wiener sugiere que la organización debe ser "La dependencia de las partes se organizan de manera diferente, algunas referencias internas deben ser más importantes que otras, lo que dirá que la dependencia interna está incompleta" (Brandariz, 2017).

Para Daft (2005), expuesto en Heredia (2015) afirma que: "los compromisos de la organización deben diseñarse como un sistema abierto, pero no hay negligencia en ningún momento, en sus procesos internos, ya que, de una manera u otra, es su interacción interna, les permite sobrevivir con éxito en un entorno más competitivo".

La gestión de la capacidad humana y el compromiso organizativo nos permiten conocer el estado de la institución pública por razones tales como características organizativas, entorno

de trabajo, cultura, estado de ánimo y factores similares que afectan el desempeño de sus empleados. Un buen ambiente de trabajo, anima a trabajar con más energía, porque el aspecto de la creatividad es inspirado en el trabajo (Pérez 2017, p. 2).

Tan importante como una buena organización, es el personal que considera que el propósito de esta investigación es determinar la relación entre Misión de la Capacidad Humanitario y el Responsabilidad Organizacional con sus respectivas dimensiones. El objetivo es que la organización pueda tener un mejor conocimiento de los trabajadores para motivar comportamientos relacionados con mejores resultados en las instituciones. (Prieto Bejarano, 2014).

Teniendo en cuenta la situación, se realiza una vista previa al Municipio Autónomo Descentralizado del cantón Yaguachi, donde se encontró por observación directa que los empleados que trabajan en diferentes áreas muestran una falta de motivación a partir de un entorno de trabajo hostil, mala comunicación entre los empleados (sin retroalimentación constructiva), estos factores inadecuados causan el incumplimiento de los objetivos establecidos en los empleados, por lo que una buena comunicación respeta el compromiso, el ambiente amistoso y la satisfacción en el clima de trabajo bueno.

Flores, A. (2017) realizó la tesis titulada: "Gestión de las capacidades humanas y compromiso corporativo de los funcionarios del municipio de San Martín, 2016", para certificar el máster en administración pública de la Universidad de Cesar Vallejo en Perú, por lo tanto, los siguientes objetivos específicos son: 1) definir la relación entre el proceso de integración individual. 2) Definir la relación entre el proceso de organización de las personas y el compromiso corporativo de la organización según el personal del municipio. San Martín 2016; 3) Definir la relación entre el proceso de recompensa a las personas y el compromiso corporativo según el personal del municipio San Martín 2016; 4.) Definir la relación entre el proceso de desarrollo de personas y el compromiso corporativo con las autoridades del municipio de San Martín 2016; y 5). Definir la relación entre el proceso para determinar la persona y el compromiso de la Organización con las autoridades del municipio. San Martín 2016. El diseño no experimental, narrativa-corte y transversal; en el estudio, había 116 trabajadores. Son 117 trabajadores del municipio de la provincia de San Martín 2016. Las siguientes conclusiones se obtuvieron utilizando tácticas de investigación: 1) 0.821 recibió una hipótesis común como resultado de la propiedad de correlación; 2) Una correlación modesta con el compromiso institucional, el resultado de esta investigación recibió el valor R 0.598 3) una correlación modesta como evidencia de esta investigación. 0.642 Valor R. concluye: se prueba la hipótesis 0.821, aseguran que haya una fuerte correlación entre las variables debajo del estudio.

Huapalla, P. (2014). El objetivo general es definir la relación entre la Gestión de la capacidad humana y el compromiso de la Organización con la clase magistral en la administración. El método utilizado es un tipo de investigación que es significativa y correlacionada, por lo que se introdujo el enfoque hipotético de conclusión dirigido a métodos cuantitativos. El diseño de estudios de investigación no es experimental, transaccional o transversal y relaciones correlacionales, el proceso de investigación muestra los siguientes resultados: La gestión de las habilidades humanas está directamente relacionada con la determinación. Profesores en la gestión de la relación de Spearman 0.57, esto representa una correlación media entre variables significativas. En este sentido, la investigación llevada a cabo por Molero señaló que el éxito de esta capacidad humana requiere el desarrollo del eje de formación en términos del nivel de competencia y conocimiento de la organización en cada uno de estos profesores coordinadores, esta responsabilidad directa de la institución. A continuación, presenta las siguientes conclusiones clave para el estudio: 1) Existe una relación directa y significativa entre la gestión de las capacidades humanas y el compromiso corporativo de los profesores para gestionar el nivel de significancia de 0,05, P X. Y Spearman rho S 0.57; 2). Tiene una relación directa y significativa entre el comportamiento de la Organización y el compromiso de la Organización con el director de los profesores principales de 0,05, P X. y Rho de Spearman s 0.81; 3) Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso del instructor principal de administrar una organización de 0,05, p. 014. 0.05 y Rho del Spearman s 0.33

Pérez, M. (2013). En su tesis "relación del nivel de compromiso y desempeño corporativo en los profesionales de la salud del hospital público" de la Universidad Independiente de Nuevo León (Monterrey). Ofrecer el siguiente propósito general: identificar la relación entre el compromiso corporativo y el rendimiento en los profesionales de la salud hospitalaria. El método utilizado, es semi-experimental, la población ha sido designada como 72 personal de salud de 40 enfermeras y 30 médicos han sido elegidos. Se han establecido resultados: 1) Dentro del ejemplo (No. 30, promedio s 50.10, rango de edad: 30-71 años, DT-9.25) 30 participantes proporcionan información sobre su edad; 2) siempre y cuando el puesto se refiere, 20 o 66,7% es un trabajador general, 7 o 23,3% como profesional médico, 2 o 6,7% como miembro del Grupo de Médicos de Familia y uno o 3,3% es la coordinación; Para el puesto, el 20 o 66,7% como médico general, 7 o 23,3% como profesional médico, 2 o 6,7% del Grupo de médicos de familia y uno o 3,3% es la coordinación; 3) de la muestra 14 o 46,7% de los objetos que se ejecutan en el turno matutino, mientras que el 16 o 53,3%. Trabajando por la noche en el momento de la solicitud, la herramienta; y 4) resultados mostraron que 10 sujetos o 33,3% Sólo el trabajo en el hospital en el momento de la aplicación de otros instrumentos médicos, 12 o 40% tiene 1 trabajo adicional, 6 o 20%, 2 trabajos adicionales y sólo 2 o 6.7% 3 trabajos adicionales. Los investigadores llegaron a la conclusión de que 1) porque el propósito de la encuesta es encontrar la relación entre el compromiso y el desempeño de la Organización, las siguientes herramientas se utilizan en la evaluación: Cuestionario de Compromiso Corporativo (2) Es importante señalar que, según el subdirector del hospital, la ausencia del área principal, debido a la falta de responsabilidad del médico tal; y 3) Se utilizó el funcionamiento de las dos últimas encuestas que requieren la participación tanto del trabajador como de su jefe inmediato. Las dos últimas encuestas debían ser encuestadas tanto al trabajador como al jefe inmediato, sin embargo, sobre los ejemplos de médicos encontraron que en la mayoría de las áreas no eran líderes para subdirectores.

Serrano G (2016) en su tesis "Gestión de las habilidades humanas de la empresa. G4S Ecuador SECURITY SOLUTION LIMITED y su impacto en el desempeño de los empleados durante el período 2012-2013 ", Universidad Nacional de Chimborazo en la ciudad de Riobamba, propósito general: determinar cómo manejar las capacidades humanas. Eficiencia laboral de los empleados durante el período 2012-2013 Si bien el propósito específico es: 1) el diagnóstico de la gestión de la capacidad humana. Durante el período 2012-2013; Analizar el desempeño de los empleados durante un período de 2012-2013; 3) Crear un enfoque diferente para la Misión de la Capacidad Humanitario y la responsabilidad Organizacional para mejorar el desempeño de los empleados. En la forma en que solía investigar la rama, la bibliografía; El tipo de investigación se ha explorado las relaciones con los medios de comunicación. La población en el medio de la educación es de 36 personas en el área de "gestión" de muestras, no hay necesidad de aplicar una fórmula porque toda la población es pequeña. Los resultados de los investigadores son los siguientes: 1) 34,38% de los encuestados de las facetas necesitaban mejorar en 2012 y 2013, y por lo que deben desarrollarse aún más para aumentar el nivel de rendimiento como compensación y planes inspiradores, mientras que 31.24%. Digamos que deben ser el programa de capacitación 2) 68.75% de los encuestados informan que casi nunca proporcionan capacitación o capacitación para mejorar el rendimiento durante 2012 y 2013 mientras que 31.25%. Digamos que hay una formación regular 4) 40.62% de los encuestados señalan que las actividades realizadas en el manejo de las habilidades humanas para aumentar los resultados operativos durante el período de 2012 y 2013 como Bueno, 34.38% normalmente y 25%. 1) Después del proceso de procesamiento en estas afirmaciones los investigadores concluyeron que: a través del diagnóstico realizado en la institución G4S SAFE SOLUTIONS REPUBLIC Ecuador DAKOTA. Se puede demostrar que la "gestión" de la capacidad humana, aplicar, afectar el desempeño de los empleados; Los programas de procesamiento, evaluación, desempeño y capacitación continua previenen a los empleados del Instituto.

Bimos, O y Cruz, O. (2011). Llevan a cabo proyectos de tesis elegibles. Con el propósito de recibir el título de psicólogo de la industria en la Universidad Central de Quito-Ecuador. En este proyecto los investigadores tienen como objetivo determinar si la “*gestión*” de la capacidad humana mejora la eficacia de los empleados. Por esta razón, el propósito específico es: 1) Se construye que la falta de habilidades humanas crea una anomalía en las actividades de la principal academia de iluminación. 2) La estructura de trabajo orgánico del CÍA LIGHT INSTITUTE. LTDA y 3) llevó a cabo la “*gestión*” de las habilidades humanas en la principal institución de la luz. La forma en que los investigadores utilizan es un resumen, inducción, estadísticas y relaciones y también utiliza los tipos descriptivos de medios de investigación. Utilizó técnicas de recopilación de datos como la encuesta, que propuso 14 preguntas cerradas, una entrevista con el personal de administración y servicio que fue revisada y determinada por una muestra de 16 personas, 9 operadores y 7 relacionado. Por otro lado, la escala de la “*Gestión del talento humano y Compromiso Organizacional*” se mide en 5 indicadores: Excelente, muy bueno, bueno, regular, deficiente. Por último, el estudio proporciona los resultados obtenidos 1) un promedio mensual de 951,77 luminarias incrementó la producción de montaje, 2) la “*gestión*” de las capacidades humanas, para permitir todas sus características: inducción, formación, formulación de políticas y definición de funciones, Los empleados realizan sus tareas de manera eficaz.3) Frente a los datos sobre el rendimiento del personal operativo y administrativo, por lo general es mejor garantizar que el rendimiento de los trabajadores mejore significativamente cuando aumenten las tasas de producción. Se refleja en el aumento de la producción. Esto sin duda beneficiará a la empresa en todas las áreas. Conclusión: La “*gestión de la capacidad humana*” mejora la eficacia de los empleados de la empresa, lo que se refleja en el aumento de la producción. mientras que los trabajadores muestran que se sienten identificados con la institución, tienen claros los objetivos y metas que busca.

Coronel, F. (2010) ha realizado una investigación llamada “*Gestión por competencias talento humano*” capacidad intelectual habilidades competencia laboral”, de la universidad de Cuenca. de la Universidad de Cuenca. Se presentaron los siguientes propósitos generales:

- 1) proporcionar al personal institucional un beneficio marginal aparte de una remuneración suficiente de acuerdo con su capacidad.
- 2) proporcionar la capacidad humana requerida en cada proceso para apoyar las diferentes funciones y actividades que desarrolla;
- 3) Contribuir al éxito de la organización.
- 4) apoyar la ambición y el desarrollo de quienes hacen la empresa;
- 5) Asegurar que el entorno de trabajo sea adecuado, lo que contribuye a la mejora continua de la entidad.
- 6) Alentar a los empleados a comprometerse a hacer que las instituciones relacionadas con las instituciones institucionales y
- 7) el cumplimiento de las instituciones académicas efectivas:

- 1) El resultado es: la independencia de los datos y el procesamiento
- 2) la coherencia de los resultados (sin despido); Mejorar la disponibilidad de los datos
- 4) el cumplimiento de ciertas normas; y
- 5) una mejor “*comisión*” del almacenamiento de información.

Las conclusiones tomadas son:

- 1) la organización debe centrarse en los talentos de los trabajadores que ofrecen más esfuerzo, teniendo en cuenta que es el principal factor en la implementación, desarrollo y cumplimiento de los objetivos previstos.
- 2) la “*misión*” de las capacidades humanas de la empresa en este momento, realizar una manera tradicional que no menciona la mayor importancia con la capacidad de las personas que dejan sus habilidades, las habilidades de conocimiento pueden tener un mejor uso para Beneficios de la academia de empleados
- 3) en DURAMAS CIA. El desarrollo de la capacidad humana fue desarrollado por el reciente desarrollo de la sede de Recursos Humanos.
- 4) Las habilidades laborales son una herramienta para mejorar el cometido del talento humanas en las empresas mediante la búsqueda de la persona adecuada en la posición deseada;
- Y 5) Habilidades de la fuerza de trabajo El modelo del encargo de la capacidad humana permite a la empresa identificar sus capacidades de trabajo, identificar perfiles, asignar puestos de personas y desarrollar planes de desarrollo para sus empleados. La empresa se beneficiará de su fuerza de trabajo.

Tello, Z. (2016) realizó una investigación con la forma: “Mejoramiento y desarrollo del talento humano en el proceso administrativo del hospital Homero Castanier Crespo de la ciudad de Azogues”, para obtener una maestría en administración de empresas mencionada en recursos humanos y Marketing de la Universidad de Guayaquil. Por eso propuso el siguiente propósito general: Diseñar una oferta formativa para la mejora y el desarrollo de la tarea de la capacidad humana para hacer necesidades institucionales y personales, logrando un cambio de actitud y creando clima. Una buena organización para la prestación de servicios de acuerdo con los estándares de calidad establecidos por la organización. El propósito específico es: 1) Identificar los antecedentes teóricos en formación es la herramienta necesaria para promover el desarrollo de la Organización 2). Crear las necesidades de capacitación del personal del hospital a través de encuestas, diagnósticos, entrevistas y observaciones. 3) Crear un programa de capacitación para cada persona para identificar en los diferentes procesos del hospital; y 4) para determinar si la capacitación desempeña un papel fundamental dentro del Instituto, promoviendo el desarrollo organizacional, la toma de decisiones y la resolución de problemas. El método utilizado por los investigadores es: investigación directa al personal y gerentes del Instituto Técnico, la información es una entrevista y método de encuesta con inducción. Resultado previsto: Análisis e Interpretación: 1) de los 60 encuestados que corresponden al 25% del personal eran hombres, mientras que 45 (75%) Eran 2 mujeres), 12 de ellos (20%) oscilan entre los 50 y los 59 años y solo 1 (1%). el empleado tiene más de 60 años, así que en la mayoría de los empleados. El resumen es el siguiente: 1) Una relación interpersonal entre el personal de administración del hospital no es la mejor, porque debido al alto nivel de circulación, los oficiales se encuentran en diferentes procesos. Cada vez que el 55 tiene un cambio de personal, basado en después de una falta de armonía en el trabajo; 2) Los funcionarios ejecutivos acuerdan ser capacitados, subrayar, entre otros para mejorar su desempeño y conducir al éxito de los objetivos institucionales.

Nazareno, R. (2015) inició estas tesis "El diseño del sistema de *"Gestión del Talento Humano para las habilidades"* a realizar en el Gobierno Autónomo, Municipio Descentralizado del Estado de El Empalme", de la Universidad de Guayaquil. Con el propósito de obtener niveles de ingeniería en *"gestión empresarial en la Universidad de Guayaquil-Ecuador"*. En él, el objetivo común es diseñar el sistema recursos humanos a través del talento; Esto incluye estrategias para identificar, reclutar y retener el talento disponible en el mercado. Teniendo esto en cuenta, establece los siguientes objetivos específicos: 1) Realizar un estudio a través de entrevistas con gerentes y encuestas de personal para identificar las directrices de la organización 2) determinar el impacto, sobre el proyecto de operación del sistema de la capacidad humana del GAD municipal 3) Defina las capacidades, métodos o procesos necesarios implicados y el plan de ejecución que se va a realizar. Este método es una visita de observación directa a GAD para asegurar que la experiencia sea detallada, el tipo de investigación, las tecnologías y herramientas de recolección que utilizó, de sus capacidades humanas. Una entrevista que consta de 4 preguntas abiertas se dirige directamente a la cabeza y la encuesta con la pregunta cerrada 14 se dirige a un oficial de población que es llevado a los funcionarios públicos. 322 para medir los siguientes indicadores: Sí y no hay categorías, por lo que los resultados de los investigadores son: 1) Los encuestados que tienen el 70% creen que el título debe ser coherente con las actividades a realizar (2) 94% teniendo en cuenta el funcionamiento del nuevo sistema clave de RRHH y el resto del 6%. Al no aceptar 3) el 67% consideró que el correcto funcionamiento del proceso era más eficiente para tener éxito y el resto el 33% no estaba de acuerdo. Después de una extensa investigación, los investigadores hacen las siguientes conclusiones: en el municipio del estado, el Empalme debe diseñar un sistema de la capacidad humana basado en las capacidades laborales. comprueba que, de acuerdo con la planificación estratégica, la capacidad humana se desarrolla con visibilidad y estructura del sistema.

Muñoz, V. (2015) buscó de nuevo en el tema: "El desarrollo de la capacidad humana, y el análisis sobre el desempeño del personal ejecutivo del Hospital IESS, obteniendo un máster en administración de empresas de la Universidad Técnica, Babahoyo. Determina el siguiente propósito común: desarrollar un análisis de la capacidad humana y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital IESS en Babahoyo. Para fines específicos: 1) Establecer una escala de usuario sobre la calidad del servicio prestado por el personal ejecutivo que presta directamente; 2) determinar cómo la condición de trabajo que prevalece en el servicio de atención general del hospital contribuye a la prestación de servicios de calidad al usuario. Y 3) diseñar un plan de mejora continua para el servicio al cliente, que mejore el interés de los empleados y la calidad del trabajo. El método utilizado es: Bibliografía, documentales, campo, tipo de investigación como descriptivo relacionado, explicado; El método utilizado es: Ciencia, deductivo

La técnica utilizada es: observar y explorar toda la población que está compuesta por el personal de salud y de usuario en su conjunto de 2807 por esta razón, los autores del estudio utilizaron los ejemplos que revelaron sólo 53 personas de administración para ser exploradas. El resultado esperado es: 1) Sus proyectos visuales en los medios de comunicación para proporcionar un servicio de calidad y eficiente 2) Desarrolle su imagen como una institución pública mientras capacita a su personal. La conclusión presentada es: 1) La capacidad humana tiene la capacidad de realizar el trabajo de los funcionarios ejecutivos del hospital. Esto demuestra que no hay eficiencia en el servicio de usuario de este hospital de salud. 2) los usuarios no estarán satisfechos con la calidad de los servicios prestados por los funcionarios ejecutivos que prestan este servicio directo a las personas de las instituciones de seguridad social del hospital. Babahoyo. 3) se ha considerado a través de encuestas que el clima en el trabajo está disponible en las áreas de servicio público del hospital, no es el mejor para proporcionar servicios de calidad a los usuarios, lo que lleva a imágenes negativas ante la sociedad.

Según la Real Academia Española, la capacidad humana está planificando, organizando, desarrollando y ejecutando mediante técnicas que promueven el desempeño de las personas para alcanzar los objetivos y metas establecidos. En otras palabras, rotan y dependen de otras acciones que permiten a su desarrollo tener en cuenta ciertos factores como las habilidades y personajes.

El talento humano es uno de los aspectos más relevantes de la empresa, y se basa en su cultura, estructura, tecnología, procesos internos y medio ambiente ambiental, dependiendo de sus actividades y Entre otros factores importantes, desarrolló las habilidades de los miembros de la organización, que tenían la mentalidad de hacer su trabajo. Chiavenato 2002 como se cita en (Santos, 2016, p. 40).

Actualmente, de las capacidades humanas es el factor más importante en la proyección estratégica del sistema, procedimientos multidisciplinarios, atmosféricos, proactivos, procesos y laborales. Entre las características y tendencias actual de las capacidades humanas es especialmente importante para las empresas y países que pueden sumergirse en este siglo con tecnología y desarrollo competitivos. (Santos, 2016).

Como pueden ver, los esfuerzos humanos son cruciales para la labor de la Organización. Si la composición humana está dispuesta a proporcionar su trabajo, la organización de lo contrario terminará. Por lo tanto, todas las organizaciones deben dar prioridad a sus empleados. Guiliany, (2017) cita a Mondy, R Wayne (2010).

### **Objetivos de la gestión del talento humano**

A través del potencial humano, un centro activo de la organización, se entiende que las capacidades humanas permitirán a las personas trabajar juntas de manera efectiva para alcanzar los objetivos individuales y grupales. Chiavenato

(2011) considera "El objetivo general del talento humano es cuando se integra en: estrategia, estructura, sistema, llegar a las personas a través de objetivos corporativos, a través de sus habilidades y potencial. "citado en (Onofre, 2017).

Se excluyen los siguientes objetivos específicos: Colaborar con su organización para cumplir misiones y lograr objetivos que participen en la competencia empresarial a los trabajadores

empresariales. Motivación y bien, preparar la comodidad de las necesidades del trabajador, ayudarles a realizarse a sí mismos, monitorear los cambios, establecer hábitos políticos, éticos y de desarrollo de responsabilidad social. Ahora, si desea lograr estos objetivos, debe realizar diferentes procesos que en este estudio se consideran una dimensión.

### **Importancia de la gestión del talento humano en la institución**

Para tener éxito tanto en organizaciones personales como organizativas, es necesario disponer de un sistema de las capacidades humanas, permitiendo medir la eficacia de los empleados y al mismo tiempo apoyarlos para mejorar para que puedan tener una visión clara y trabajar para lograrlo.

Si la organización gestiona las capacidades de sus empleados, tendrán muchas ventajas entre las que podemos hablar: hay un oficial dispuesto y competente para lograr una mayor eficiencia en sus trabajadores con un buen clima y cultura. Los empleados satisfacen su trabajo y aseguran la importancia de la durabilidad del equipo en la organización. (Carrión, 2016, p. 1).

### **Enfoques de la gestión del talento humano**

Especialmente en el año 1990, se centran en las habilidades que comienzan a ser utilizadas como un nuevo enfoque para la organización. En particular, este método está destinado a aumentar la productividad y la eficacia de la organización mejorando el rendimiento de las personas.

Paredes, (2017) cita a Shippmann et al. (2000) una capacidad heredada de la combinación de varias corrientes teóricas, como la psicología de los matices individuales, la psicología de la educación, el Centro de Evaluación, Mc Clelland. Cómo (1973) en comportamientos de alto rendimiento y capacidades requeridas por la empresa.

En particular, este método trata de:

(a). Determinar los resultados más importantes que crean valor para una organización. Identificar los poderes clave de los comportamientos laborales que requieren que los empleados logren estos resultados de manera efectiva

Desarrollar revisiones de la capacidad de las personas para el desarrollo institucional. La administración de las capacidades de conversión de su organización crea cambios de cultura y cada institución cambiará de acuerdo a sus expectativas en una de las cuales puede crear innumerables estrategias para mejorar la organización. Allen, (2012) citado en (Álvarez, 2018). Según Cruz Achury, (2016) apoyan tres enfoques relacionados, y desarrollan de acuerdo con las mediciones de cada organización.

### **Enfoque del talento humano.**

Depende de las necesidades e intereses de las personas, teniendo en cuenta su potencial y habilidades para contribuir al desarrollo de la Organización. Desde esta actitud hacia cada institución, las personas a menudo indican que hay poder para completar el trabajo para que todo permanezca en proceso de elección, teniendo en cuenta los requisitos y beneficios de la institución.

### **Enfoque administrativo.**

Es necesario administrar las habilidades humanas, lo que significa que es responsable de la capacitación, el trabajo eficiente y el responsable de guiar este sistema. En las empresas, el jefe de recursos humanos, y los directores que trabajan para los gerentes en las instituciones educativas. Tienen algún conocimiento, por lo que necesitan ser entrenados para resolver problemas a nivel del sistema.

### **Enfoque proactivo**

Se deben tener en cuenta algunas estrategias organizativas para ayudar a cada organización a cumplir con los cambios en la globalización actual. Teniendo en cuenta estos enfoques, cada empresa está conectada entre sí para lograr los objetivos y el desarrollo de la empresa.

### **Dimensiones de la Gestión del Talento Humano**

Por un lado, los requisitos de tamaño y carácter de los empleados de los objetivos y estrategias de la empresa se integran en los recursos: humano, material, tecnología, finanzas, etc. No se trata sólo de los aspectos prácticos de la empresa, sino también de las interacciones entre los elementos con un sistema ordenado y coherente, aunque estos elementos pueden ser examinados individualmente, y hay una interacción mutua que conduce a sus propósitos

comunes. Es importante destacar que ningún modelo o teórico es superior a otro. Debido a que interfieren de alguna manera, el sistema de interrogatorio es la adaptación de la organización. Lo que ahora es común a todos es el hecho de que cada uno de ellos, de una manera u otra, es un factor decisivo en el proceso novedoso de garantizar el talento humano, la supervivencia y la prosperidad de las organizaciones.

Algunos de ellos tienen sobrepeso, otros son menos, pero la verdad es que lo es todo. Sin embargo, es probable que haya menos rastreadores de práctica, porque su fruto no es creado por el propio Talento, sino por los resultados de la Junta. Necesario para usarlo con éxito. (Rodríguez, 2011).

La dimensión humana es el otro recurso de la organización que está bajo el proceso de administración por el administrador. "El éxito del administrador depende de su rendimiento, de cómo tratan a las personas y de cómo se comportan en situaciones diferentes," como los administradores se ven mejor para lo que ha sido y no para lo que es (Iglesias, 2017, p. 3).

### **Planificación del talento humano**

Capacidad, Compromiso, Acción

### **Desarrollo del Talento Humano**

Valor profesional, motivación, Políticas de retención

### **Compromiso Organizacional**

Arias (2010), dijo "es el poder relativo de la identidad y la participación de un individuo", la aceptación de la confianza, la tolerancia y los objetivos, y las evaluaciones, la tarea principal de cada organización y el deseo de depender de la empresa es el compromiso institucional citado en (Cruz, 2015).

Robbins (2004), una empresa que ha identificado sus objetivos y preferencias como miembro del personal ha definido el compromiso de una agencia gubernamental para mantener la membresía en la empresa. Una tarea de alto compromiso es identificar un trabajo específico, mientras que un compromiso organizativo más alto significa identificar una sola empresa individual citado en (Mori, 2017).

## **Dimensiones del compromiso organizacional**

El concepto de compromisos de misión corporativa se divide en tres componentes: Ajuste y control de continuidad. De esta manera, la naturaleza de la determinación es, para el orden, el deseo, la necesidad u obligación de permanecer en la organización. Meyer y Allen, (1991) citados en Azabache, (2018).

El compromiso de una organización de palabras se utiliza con un significado muy diferente Allport en 1943, definido como el nivel en el que los empleados están involucrados en su trabajo, considerando la necesidad de dignidad, autoestima, autonomía y autorretratos. (Ramírez, 2017).

Incluso las instituciones públicas son limitadas en los planes nacionales de desarrollo, la ocupación del trabajo social a menudo se ve afectada por situaciones ambientales locales, instituciones o trabajo, compensación o estrés relacionado con la atención personal. Ocampo, (2008) Teniendo en cuenta lo siguiente: "En este sentido, es necesario determinar el tamaño de la organización del compromiso con el trabajo social, ya que se recomienda el nivel de atención efectiva que puede dar lugar a la evaluación de las políticas y programas de la institución social citado en (García, 2015).

**Indicadores:** Satisfacción, Identificación, Significación, Pertenencia, Lazos emocionales, Necesidad, Economía, Benéfico, Opciones laborales, Responsabilidad, Deber, Ético, Moral.

**Compromiso afectivo (deseo):** "El poder de identificar a una persona con una empresa en particular y su participación", explica un comentario sobre la visión del trabajador de la empresa, que está en esa persona, y un compromiso emocional con su organización en un nivel. Meyer y Allen, (1991) citados en Cárdenas, (2016).

Según Arias (2003) Esto se refiere a una sensación de vinculación que refleja el estado emocional de las personas (especialmente psicológicas) y las expectativas, que son permanentes en el sistema. Están orgullosos de ser tan trabajadores. Los trabajadores demuestran sus sentimientos, que se sienten por el movimiento del sistema. Estos lazos emocionales suelen ser nermaraiana.

En un compromiso de continuar es necesario, existe una tendencia a encontrar la consistencia de los trabajadores involucrados en la inversión de tiempo y esfuerzo para perder si dejas la organización, eso significa valores financieros, mentales y físicos que te afectarán cuando salgas o te retires de la empresa, así como la falta de oportunidades para encontrar otro trabajo, eso significa que, en tu organización, eres útil en el resto de la organización.

Arias (2003) Observa la percepción de las personas en lo que dice el costo (físico, mental, psicológico) y algunas oportunidades de encontrar otro trabajo si decides renunciar a la organización. Esto significa que el trabajador se siente apegado a la organización, ya que invierte el tiempo, el dinero y el esfuerzo en su trabajo y descarta para ser todo desperdicio, además de observar las ventajas fuera de la organización es menor, es en el momento en que se inclina contra la organización

### **Compromiso de continuación**

Indica reconocimiento de los derechos humanos, que en los costos (administrativos, físicos, psicológicos) un poco justo de encontrar otro trabajo si decide abstener de la organización. Es decir, el trabajador se siente conectado con la institución porque ha invertido tiempo, Dinero y esfuerzo, lo que significaría perder todo. También experimentar justo fuera de la empresa, la conexión de la institución aumenta.

### **Compromiso normativo (deber)**

Meyer y Allen (1991), Señalan que es la convicción de la devoción a su organización, tal vez por los beneficios a obtener y ese es el consejo en conciencia y la capacidad de ir con la organización que funciona. "El sentimiento de obligaciones individuales permanecerá en la organización porque cree que es el derecho que el sentido de lealtad individual a la organización pueda deberse a la presión cultural o familiar". Dejarlo si se siente Satisfacción o no con su posición.

Para Arias (2003), es una persona que encuentra fe en la lealtad a la organización en un sentido moral en algunos métodos de pago, tal vez con algunos beneficios; por ejemplo, cuando la institución cubre un pago mensual del sentido de compromiso con la organización que fue creada. En este tipo de determinación, desarrolla un fuerte sentido de descanso en la

institución, debido al efecto de experimentar deuda con la organización, dándole la oportunidad o recompensa que fue evaluada por un trabajador.

Por lo tanto, se puede decir que el compromiso de la Organización depende del comportamiento o la actitud de los trabajadores a través de ellos, el orgullo expresado, y la satisfacción de formar parte de la institución que encuentran en la obra (Blanco, 2010).

**Contextualización Breve historia de gestión del talento humano:** Es un proceso que apareció durante el año 1990 y que todavía es llevado a cabo por una empresa que se da cuenta de lo que impulsa el éxito de su negocio, que es la capacidad y habilidad de sus empleados. La capacidad de la empresa para practicar se ha hecho para resolver el problema de la terminación.

El problema es que muchas organizaciones hacen grandes esfuerzos hoy en día para atraer empleados a su empresa, pero pasan tiempo manteniendo y desarrollando. Un sistema para estrategias de negocio requiere la implementación de procesos diarios en toda la empresa.

La tarea de atraer y retener empleados no puede dejarse sola en el departamento de recursos humanos, sino que debe implementarse en todos los niveles de la organización. Las estrategias de negocio deben incluir la responsabilidad de los gerentes y supervisores para desarrollar su línea descendente inmediata. El departamento de la empresa debe abrir la información públicamente a otros departamentos para que los empleados sean conscientes de los objetivos generales de la organización.

**Supuestos teóricos Enfoques teóricos:** Actualmente se utiliza tanto para referirse globalmente a los procesos de recursos humanos, como para debatir aspectos más concretos o parciales, la identificación y desarrollo de profesionales, de los perfiles adecuados de oferta y demanda, en la empresa, etc. Fernando Guijarro, CEO de Hudson talento Management, hizo un acuerdo resumiendo los principales enfoques que actualmente prevalecen en el uso del concepto, así como los retos que implica cada uno de ellos. (Saénz, 2016).

**Procesos:** Un conjunto de procesos de capacidades (lugares de interés, desarrollo, fidelización) Este método nos obliga a dudar de quién debe ser el puente entre las diferentes áreas de recursos humanos.

**Oferta y demanda:** Un sistema que garantiza que las personas tengan los perfiles y habilidades adecuados en el momento adecuado. El desafío en este enfoque implica cómo atraer profesionales a la organización y determinar cómo evaluamos la idoneidad de las personas y las evaluaciones se hacen interna o externamente.

**Identificación y desarrollo:** Esto se refiere a procesos que identifican el alto potencial y su empoderamiento y lealtad a través de programas de desarrollo. Tenemos que preguntarnos cómo identificamos la energía, establecemos las diferencias entre talento y capacidad, identificamos una metodología y qué se puede hacer para construir lealtad.

**Indicadores:** Se trata de una perspectiva financiera, en la que trataremos de establecer indicadores que reflejen el retorno de la inversión en recursos humanos. Pero, ¿cómo y qué KPI deben instalarse? Por otro lado, ¿necesitan los perfiles de recursos humanos alfabetización financiera?

**Tecnológico:** También entienden de los recursos humanos (Programas, redes sociales, reclamaciones corporativas, etc.). Desde este enfoque, es imperativo gestionar la comunicación y los recursos humanos, la selección adecuada de herramientas, el proceso de transición o la formación técnica.

**Liderazgo:** Es decir, gestionar y mejorar la eficiencia administrativa de las personas. Para ello, es necesario identificar las brechas entre las habilidades existentes y requeridas, determinar el estilo de liderazgo organizacional y el proceso a seguir para involucrar a las personas en el proceso de desarrollo. La determinación es necesaria.

**Teorías del compromiso organizacional:** Los Principios relativos a la responsabilidad institucional incluyen.

**Teoría de la identidad social:** La Identidad Comunitaria Djiffal (1984) es un enfoque simple que todos los seres humanos necesitan para aumentar su autoestima sintiéndose conectados con una organización o grupo en particular. Este tipo de dedicación es la hipocresía detrás de un conjunto específico de productos, por otro lado, que no se acerca a la destrucción. La teoría de la identidad mantiene esa autoconcepción positiva; Al menos en parte; Fue creado por tener asociaciones positivas con un grupo unido a su propia persona. Puede haber un ejemplo de un hombre que trabaja para una organización de

servicios sociales. Este grupo puede tener una fuerte estructura social positiva. Refleja la teoría del intercambio social de los trabajadores.

### **La teoría del intercambio social**

La concepción del intercambio se basa en el concepto de interacción mutua a través del mecanismo de transacción: dar y recibir. Esta teoría implica que toda actividad social trata de mantener una buena relación consigo mismo. Así que la relación personal son las sanciones y las recompensas.

Nuestras acciones y actitudes dependen de los beneficios que recibamos. "Premiamos un proceso muchas veces, recompensa más valiosa, lo revisamos a menudo " Alexander, (2000) citado en Álvarez, (2018).

### **Teorías del talento humano Teoría clásica de Henry Fayol (1841-1925)**

- Bienestar del personal, igualdad y trabajo en equipo
- Un enfoque general de la teoría
- División de Trabajo
- Implementar un procedimiento administrativo.

Desarrollar criterios técnicos para liderar la tarea administrativa. ¿Cómo es la capacidad humana y la obligación institucional con el personal ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado en la ciudad, Yaguachi, Ecuador 2018?

Este estudio es razonable porque el manejo de las habilidades humanas hoy en día es un factor importante en el funcionamiento del sistema. Pero muchas empresas no lo tienen en cuenta, es decir, no reconocen la importancia de la capacidad humana en el proceso de transformación para lograr la competitividad en este sistema. Los gerentes deben desarrollar un nuevo liderazgo que nos permita hacer este sistema más eficiente y costoso, para integrar, motivar y mejorar la energía humana.

Pero muchas instituciones no toman este asunto en consideración, por ejemplo. no reconocen la importancia de las habilidades humanas en el proceso de transformación para lograr la competencia en la organización. Los gerentes necesitan desarrollar un nuevo modelo de

liderazgo que nos permita integrar, estimular y desarrollar el potencial humano para hacer que la organización sea más eficiente y rentable.

Pero muchas instituciones no lo toman en consideración, es decir, no reconocen la importancia del talento humano en los procesos de cambio para lograr competitividad en la organización. Los gerentes necesitan desarrollar un nuevo estilo de liderazgo que permite integrar, motivar y desarrollar el potencial humano para que la organización sea más eficiente, y rentable.

### **Teórico**

Este estudio de investigación es importante porque el municipio, con la capacidad humana y la participación institucional del personal ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado, Gobierno, Autónomo Ecuador, 2018.

### **Científica**

Esta investigación está basada en el valor científico, dado que para obtener la consistencia de una referencia de la administración debe considerarse una propuesta que se asemeja a la realidad de la compañía que se estudia, que permite el conocimiento de las variables, y qué factores se dan en el tema de las dimensiones, lo que contribuye a la evolución del conocimiento científico en relación con la teoría y traducirlo a la realidad existentes.

### **Práctica**

Permitió que se aplicaran nuevas estrategias la capacidad humana, basadas en las obligaciones organizativas de los empleados de la empresa, identificar lo mejor, producto y desarrollo dentro de la empresa, es decir, con funciones profesionales.

### **Metodológica**

Establece una metodología científica con el diseño correlacional aplicando técnicas de recolección de datos para las dos variables, que serán analizadas por el autor del estudio presente.

## Social

A nivel social este estudio aporta positivamente al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Yaguachi, porque desea conseguir que los empleados realicen adecuadamente y con eficacia las tareas laborales encomendada a diario, además mantener un clima de comunicación favorable dentro de la institución, será relevante para que todo funcione de forma óptima. Con la finalidad de animar al equipo humano, sembrar la cultura corporativa, mejorar la productividad, trabajar como pilar básico de la empresa y ser eficiente.

A lo referente se plantea las siguientes hipótesis

**Hi:** Existe una correlación significativa entre “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018”.

**Ho:** **no** existe correlación significativa entre “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018”.

### Gestión del talento humano

**Hi:** La Planificación del Talento Humano **se** relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H<sub>01</sub>:** La Planificación del Talento Humano **no** relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H<sub>2</sub>:** El Desarrollo del Talento Humano **se** relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H<sub>02</sub>:** El Desarrollo del Talento Humano **no** se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

### **Compromiso organizacional**

**H3:** El compromiso afectivo **se** relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H<sub>03</sub>:** El compromiso afectivo **no se** relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H4:** El compromiso de continuidad **se** relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H<sub>04</sub>:** El compromiso de continuidad **no se** relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H5:** El compromiso normativo **se** relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H<sub>05</sub>:** El compromiso normativo **no se** relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

### **A continuación, se expone el objetivo general y específicos del estudio:**

- Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018. **Gestión del talento humano**
- Identificar los niveles de Planificación del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.
- Identificar los niveles de Desarrollo del Talento Humano y Compromiso de Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018. **Compromiso organizacional**

- Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.
- Determinar la relación que existe entre compromiso de continuidad y la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.
- Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio se basará en la teoría del **paradigma positivista**, permitiéndole evaluar, comparar y entender los criterios ideológicos de los historiadores que contribuyen al entorno denunciante.

El método es cuantitativo, ya que ayuda a descubrir la precisión y verificabilidad para obtener durante la observación directa de objetos en el estudio de las variables conformadas por el tema: Gestión del talento Humano y compromiso Organizacional de los empleados. Gobierno Autónomo del Municipio Estatal de Yaguachi Ecuador 2018.

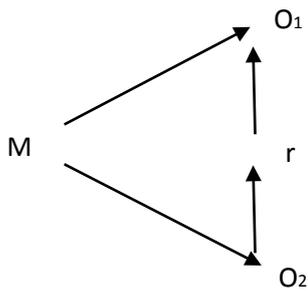
El diseño no experimental se aplica, no experimenta, el diseño no experimental ayuda a observar el problema sin tener que gestionar el contenido con el fin de obtener información de manera natural y directa. Desde un contexto que permite el hecho de Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Según Flores, (2017) cita a Hernández et al, (2010) "El diseño no experimental es un tipo de estudio que las variables independientes no se alterarán intencionalmente para determinar su dependencia, los investigadores sólo observaron los fenómenos"

Explicar-buscar la identificación de características clave, de cualquier fenómeno que se analiza. Describir las tendencias en un grupo o población en un momento y hora dados, es decir, mostrará con precisión el ángulo o tamaño de la asignatura bajo educación. Hernández et al. (2010) citado en (Flores Amasifuen, 2017).

**Correlacional.** – Está destinado a conocer las relaciones o niveles de los vínculos disponibles entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico. Un estudio relacional, al evaluar el nivel de vínculo entre dos o más variables, medir cada una de ellas. A continuación, medir la dosis y analizar el enlace, tales relaciones se basan en la hipótesis de prueba. Por lo tanto, vale la pena describir, debido a las dos variables relacionadas, se explica cierta información. (Vento, 2012).

**Esquema:**



**Donde:**

M: La muestra compuesta por 106 empleados, 54 hombres y 50 mujeres

O<sub>1</sub>: Gestión del Talento Humano O<sub>2</sub>:

Compromiso Organizacional.

r: Desarrollo del personal administrativo

**Variables, Operacionalización**

**Definición conceptual de la Variable 1: Gestión del Talento Humano**

La Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico destinado a crear el mayor valor para la organización mediante la aprobación de una serie de acciones con el propósito disponible a lo largo del tiempo de aprendizaje de habilidades y habilidades para obtener el resultado necesario para competir en los métodos actuales y futuros. Eslava Arnao, (2004) como se cita en (Mora, 2018).

Definición operacional de la Variable 1: Gestión del Talento Humano

Las dimensiones de la variable fueron: Planificación, Desarrollo del talento humano

### Operacionalización de variable

Tabla 1: Matriz de variable para el estudio de Gestión del Talento Humano

Variables	Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Índices	Categorías
<b>Variable 1: Gestión del Talento Humano</b>	Planificación del Talento humano	Selección de profesionales con capacidades	Capacidad	Habilidades y Capacidades del personal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Compromiso		
	Acción Valor profesional				
	Valor profesional				
Desarrollo del Talento Humano	Genera un entorno organizativo	Motivación			
		Políticas de retención			

Elaborado por: Autor

### Definición de la Variable 2: Compromiso Organizacional

"Un sentido y una visión en el pasado y en el presente de esta Organización, así como la comprensión y transmisión de los objetivos de todos los participantes. No hay lugar para el ministerio, para la misma determinación. Chiavenato (2006) citado en (Quin, 2016).

### Definición operacional de la Variable 2: Compromiso Organizacional

Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo

Tabla 2. Matriz de variable para el estudio del Compromiso Organizacional

Variables	Dimensión	Subdimensi ón	Indicadores	Índices	Categor ía
	Compromis o afectivo	Refleja las emociones del personal	Satisfacción Identificación Significación Pertenencia Lazos emocionales		
<b>Variable 2:</b>					
<b>Compromiso Organizacio nal</b>	Compromis o de continuidad	Revela apego de carácter material	Necesidad Economía Benéfico Opciones laborales Responsabilid ad Deber	Incumplimie nto del objetivo trazado por parte del personal administrativ o	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Compromi so normativo	Sentimiento de obligación de permanenci a	Ética Moral		

Elaborado por: Autor

## 2.2 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección )

### Población

Según Arias, F. (2006) manifiesta que: “es la agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Además, existe un registro documental de dichas unidades” Ante lo mencionado el estudio expuesto se realizará mediante una población de 106 con el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi. citado en (Grisell, 2014).

Tabla 3.Población

<b>FUNCIONARIOS QUE LABORAN EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL, CANTÓN YAGUACHI.</b>	<b>CANTIDAD</b>
Directivos	8
Provisional	18
Regular	30
Contrato	50
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>

Elaborado por: Autor

### **Muestra**

En lo referente a la muestra será **probabilística**, porque mis elementos tuvieron una probabilidad mayor a cero, al conocer la muestra de forma precisa. A veces estos resultados neutros requieren técnicas de ponderación, pero esto es precisamente posible, ya que la probabilidad del individuo se elige en un ejemplo reconocible.

Los ejemplos que se crean en estas condiciones también se conocen como probabilísticos. Mediante el uso de la fórmula, puede sustituir los siguientes valores para permitirle establecer el tamaño real de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{Z^2 PQN + NE^2}$$

En donde:

n: tamaño de la muestra N:

tamaño de la población

p: posibilidad de que ocurra un evento, p= 0,5 q:

posibilidad de no ocurrencia de un evento (50%)

E: error se considera el (5%) E=0,5

Z: nivel de confianza (95,5% por tanto: Z=2)

$$n = 2^2 (0.5) (0.5) (106)$$

$$n = \frac{2^2 (0.5) (0.5) + (106) (0.05)^2}{1209}$$

$$n = 88$$

Mediante el resultado de la muestra se estableció que serán encuestados 88 funcionarios que laboran en diferentes áreas administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi.

Tabla 4. Muestra

	<b>PROCESOS</b>	<b>NIVEL</b>	<b>NÚMERO</b>
1.	Dpto. Planificación	Directivos	8
2.	Dpto.	Provisional	8
3.	Desarrollo Integración	Regular	22
		Contrato	50
<b>TOTAL</b>			<b>88</b>

Elaboración: Autor.

### **Criterios de selección**

#### **Criterio de inclusión**

Los participantes en el criterio de inclusión serán los funcionarios del área de administración como: directivos, provisionales, regular y de contrato del Gobierno Autónomo descentralizado municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Se escogió al personal del área administrativa porque, son eje del funcionamiento eficaz en una organización, quienes además mantienen relación directa con el personal que labora en las diferentes áreas.

#### **Criterio de exclusión**

En la exclusión no participarán personal de aseo, obreros, y otros organismos anexos al Gobierno Autónomo descentralizado municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

## 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnicas

Hurtado (2000) dice que: “La selección de técnicas y herramientas de recopilación de información ayudará a determinar qué o procedimientos el investigador está obteniendo la información necesaria para lograr los objetivos de la investigación” citado en (Curiel, 2017).

Las estrategias que se utilizaron en la determinación de la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional fueron: Según (Martí, 2017) define que: “La encuesta, con técnicas cuantitativas está especialmente indicada en aquellos casos en que el problema está claramente identificado y delimitado”.

Mediante esta técnica se realizó el levantamiento de información sobre el personal administrativo que conforma la población total, se aplicó un cuestionario para medir la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional.

### Instrumentos

El **cuestionario** a realizar tiene la finalidad de: Brindar ayuda al investigador para que pueda contestar personalmente el tema que se tratará durante la encuesta, de tal manera, a presencia de problemas futuros con el estudio, se podrá analizar abiertamente y resolver de inmediato.

Por consiguiente, el cuestionario estará estructurado con 27 preguntas y con 5 alternativas dirigidas al personal de las diferentes áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018. Según (López,

2016) define que “el cuestionario se puede definir cuidadosamente como un conjunto de preguntas sobre los hechos y facetas que interesan a la investigación.” (p.5).

Validez y Confiabilidad: El estudio contó con ayuda de 03 expertos especialistas en gestión pública y afines que validaron y analizaron la relación significativa existente entre las variables pertinentes de los objetivos, las dimensiones e indicadores que atienden a la importancia y diseño.

Tabla 5: Validación de expertos especialistas en gestión pública

<b>Validador</b>	<b>Resultados</b>
Ing. Rafael Hinojosa silva	Aplicable
Magister. Lina Ulloa Baquerizo	
Magister. Jesica correa Olaya	

Elaboración: propia

### **Confiabilidad**

Ander- Egg (1987) La fiabilidad del cuestionario está representada por la capacidad de obtener los mismos resultados cuando se utiliza la misma pregunta en relación con el mismo fenómeno. La exactitud de los instrumentos de datos puede entenderse que el nivel de diferencia refleja entre una persona, un grupo o una situación de una manera particular que tiene como objetivo medir, citado en (Domínguez, 2017).

Por lo tanto, para confirmar que la GTH implica el compromiso de la organización con la gestión de la empresa durante el piloto utilizado, en el coeficiente alfa se obtiene como resultado, 997 en 29 preguntas analíticas.

Tabla 6: Alfa de Cronbach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano y Compromiso organizacional	<b>29</b>
	<b>,997</b>

Elaboración: propia

### **2.4 Procedimiento de análisis de datos**

El procedimiento que se empleó inició con la identificación de la unidad de realizar el análisis; el cual está conformado por el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi; y luego se procedió al recojo de información con la técnica que se estableció (encuesta) y finalmente, la preparación de la información para su tratamiento posterior.

Se verificó el trabajo de campo

2. Recopilación de información de la aplicación de esta herramienta estudio.
3. Los datos recogidos son garantías.
4. Datos de la tabla directamente en SPSS-23.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

### **Análisis de datos**

Los detalles de las estadísticas, tablas y dibujos pertinentes se presentaron con la ayuda del software SPSS y los resultados recibidos, además, se presentó la respectiva interpretación de los resultados obtenidos. La conclusión parcial del estudio se hizo según los resultados de la hipótesis esta se presenta en su totalidad o de manera parcial. Por consiguiente, las conclusiones parciales se usaron como indicios con la finalidad de contrastar la hipótesis general. El análisis estará enfocado en corroborar la hipótesis.

### **2.6 Aspectos éticos**

Anonimato: Se respetó la privacidad de cada uno de los expertos especialistas en gestión pública, así como los datos que sirvieron para el análisis documental que fueron recopilados por los participantes del estudio. Respeto de los derechos del sujeto: Se trató a los participantes con toda la formalidad del caso, ante la situación el investigador, se actuó responsablemente y se ordenó la información de manera adecuada.

Consentimiento de información: Al respecto del consentimiento de los participantes se consideró la información brindada para realizar un resumen y presentar solo respuesta exacta, en algunos casos se utilizará las propias palabras del autor, siendo cauteloso en no hacer cambios en el sentido de lo que se quiere expresar, el cuestionario fue analizado en la validación y expuesto en la tesis como anexo.

### III RESULTADOS

#### CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

##### Hipótesis general

**Hi:** Existe una correlación significativa entre Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**Ho:** No existe correlación significativa entre Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Tabla 7: Correlaciones entre gestión del talento humano y compromiso organizacional

		Correlaciones		
			Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	29	29
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	29	29

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: resultado del SPSS V21. / Elaborado por la investigadora

##### Apreciación:

**Tabla 7** El cálculo de la correlación entre la variable X (GTH) y la variable Y (compromiso Organizacional) se aprecia en 29 componentes. El valor P o sig. (bilateral) obtenido cero (0) se compara con el parámetro SPSS (1% x 0.01). Se rechaza una comparación de menos de 0,01: HO. No hay correlación entre la gestión de la capacidad humana y la participación institucional. Por lo tanto, HI es aceptado. Existe una correlación entre la gestión de la capacidad humana y la participación institucional. En el valor cero (0) P o sig. (bilateral) recibido, el contacto no es importante.

## Hipótesis específicas

### Hipótesis 1

**H<sub>1</sub>**: La Planificación del Talento Humano se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H<sub>01</sub>**: La Planificación del Talento Humano no relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Tabla 8: Correlación de la planificación del talento humano y el compromiso organizacional

Correlaciones				
		Planificación del talento humano		
		Compromiso organizacional		
Rho de Spearman	Planificación del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,842**
		Sig. (bilateral)		.
		N	-	0.000
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	0.842**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000.	-
		N	29	29

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: resultado del SPSS V21. / Elaborado por la investigadora

### Apreciación :

**Tabla 8:** Como resultado, obtener un valor de rendimiento RHO de 0.842 indica que hay una correlación positiva entre la planificación del talento humano y el compromiso institucional; El valor de CG bilateral de 0,000 es inferior a 0,05; Esto rechaza al Ho. Además, cabe destacar que la dimensión cuantitativa de la capacidad humana, que transforma el talento humano, está asociada con la implicación organizativa del personal ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado. Municipio, Yaguachi, Ecuador, 2018.

## Hipótesis 2

**H<sub>2</sub>:** El Desarrollo del Talento Humano se relaciona significativamente con el Compromiso de Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H<sub>02</sub>:** El Desarrollo del Talento Humano no se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Tabla 9. Correlación desarrollo del talento humano y compromiso organizacional

		Correlaciones		
			Desarrollo del talento humano	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	29	29
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	29	29

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: resultado del SPSS V21. / Elaborado por la investigadora

## Apreciación

**Tabla 9:** Los resultados han demostrado que existe una relación positiva entre el desarrollo de las habilidades humanas y el compromiso corporativo para moderar las relaciones positivas mediante la obtención del coeficiente Rho de 1.000; el valor crítico bilateral de 0.000 también recibido, que es menor que 0.05; que rechaza el H<sub>0</sub> y acepta H<sub>i</sub>. En la opinión de la parte superior, mencione que el tamaño DTH de la gestión variable de las del talento humano es muy relevante para el compromiso corporativo de los funcionarios gubernamentales del municipio, Yaguachi, Ecuador, 2018.

### Hipótesis 3

**H3:** El compromiso afectivo **se** relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H<sub>03</sub>:** El compromiso afectivo **no se** relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Tabla 10. Correlacion compromiso afectivo y gestión del talento humano

<b>Correlaciones</b>				
			Compromiso afectivo	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,981**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,981**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: resultado del SPSS V21. / Elaborado por la investigadora

#### **Apreciación:**

**Tabla 10:** Hay una relación positiva entre la determinación y el manejo de la capacidad de Humano, el grado de correlación es moderadamente positivo al obtener el valor en Spearman Rho 981; Del mismo modo, la importancia bilateral de 0.000 que ha sido menor que 0.05; esto rechaza la hipótesis nula y acepta esta hipótesis general. Se dice que las variables están comprometidas a hacer el compromiso de la Organización con la gestión de la capacidad humana de los funcionarios ejecutivos del gobierno municipal, Yaguachi, Ecuador, 2018.

#### Hipótesis 4

**H4:** El compromiso de continuidad se relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H<sub>04</sub>:** El compromiso de continuidad no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Tabla 11. Correlación compromiso organizacional y gestión del talento humano

Correlaciones		Compromiso de continuidad	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	de Compromiso Continuidad	Coefficiente de correlación de 1,000	,981**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	29
Gestión del talento humano		Coefficiente de correlación de ,981**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	29

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: resultado del SPSS / Elaborado por la investigadora

#### Apreciación:

**Tabla 11:** La relación es positiva entre los compromisos en curso con el nivel moderado de correlación positiva al lograr el valor en los coeficientes 981 de Spearman Rho; por lo tanto, el valor crítico bilateral de 0.00 ha sido que es menor que 0.05; que acepta H<sub>i</sub> y rechazó el H<sub>o</sub>. Presentando esto, se puede mencionar que el compromiso con la continuación de la variable de compromiso corporativo implica la gestión humana de los funcionarios ejecutivos del gobierno con la distribución de energía del municipio, Yaguachi, Ecuador, 2018.

## Hipótesis 5

**H5:** El compromiso normativo se relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**H<sub>05</sub>:** El compromiso normativo no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Tabla 12: Correlación compromiso normativo y gestión talento humano

Correlaciones				
		Compromiso normativo	Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	de Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	de 1,000	,881**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	de ,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: resultado del SPSS / Elaborado por la investigadora

## Apreciación:

**Tabla 12:** Hay una correlación positiva entre el compromiso regulatorio, nivel moderado de correlación positivo al obtener el coeficiente de Spearman Rho. De esta manera, la importancia bilateral de 0.000 recibidos que es menor que 0.05; 881 que es la negativa de presentar esto, se puede discutir que la determinación del ajuste del compromiso de la Organización implica la gestión del talento humano de las autoridades administrativas del gobierno.

## V. CONCLUSIONES

- La analogía entre la GTH y CO implica que los 29 componentes es muy válida. Esto significa que una gestión eficiente de la capacidad humana será más eficaz en si se planifica el trabajo hecho corroborado en las contribuciones de los principios y autores investigados en estudios anteriores.
- La existencia de la capacidad de gestionar las competencias humanas y el compromiso de la organización se presenta con más volumen en los participantes masculinos que sobresalen en una variante por encima de la otra, teniendo así una relación significativa con el compromiso de la organización.
- La planificación dentro de la dimensión de Gestión TH es el efecto más adverso en el compromiso corporativo a la hora de comparar otros tamaños con la gestión de las capacidades humanas muy diferente a la investigada en trabajos anteriores. En la tesis de Nazareno Rodríguez (2015) “Diseño de un Sistema de Gestión del Talento Humanitario por Competencias para ser implementado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón el Empalme”. Determinar que de acuerdo a la planificación estratégica la Gestión del Talento humanidad se puede desarrollar con visión y estructura sistémica.
- En el tamaño de la gestión de la capacidad humana, la planificación se ve muy afectada por la participación de la organización en comparación con otras dimensiones de la gestión de la capacidad humana. En la tesis de Nazareno Rodríguez (2015) “Diseño de un Sistema de Gestión del Talento Humanismo por Competencias para ser implementado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón el Empalme”. Determinar que de acuerdo a la planificación estratégica la Gestión del Talento Humanista se puede desarrollar con visión y estructura sistémica.
- La dimensión de Compromiso organizacional de una empresa es la más afectada, y en comparación con la variable X (gestión del talento humano), es probable que se relacione con la inversión de consistencia, el tiempo y el esfuerzo de un trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

#### IV.DISCUSIÓN

**Tabla 7,** El cálculo de la relación entre la variable X (gestión de la capacidad humana) y la variable Y (compromiso de la organización) se ha apreciado para más de 29 participantes. No existe una relación entre la gestión de la capacidad humana y el compromiso corporativo. Así que, hola es aceptable. Existe una relación entre los talentos de gestión y el compromiso de la organización.

Valor cero (0) P o sig (bilateral) recibido, la relación es insignificante.

Esto también es evidente en las tesis realizadas por Huapalla Paredez (2014) que verifica la "gestión talento humano y el compromiso Organizacional de los ejecutivos de Maestros en Gestión de la Educación, la sede de Huaral, de acuerdo con la relación Spearman de 0.57, que representan una relación intermedia significativa. En este sentido, la investigación realizada. Molero (2010) Tener en cuenta que para el alcance de Las habilidades humanas requieren el desarrollo de los núcleos de capacitación en términos del nivel de habilidad y conocimiento de la organización en cada uno de los instructores coordinadores, esta es la responsabilidad directa del Instituto (p.36).

**Tabla 8:** Los resultados han demostrado que existe una relación positiva entre la planificación, el talento y la determinación de la empresa moderada, una relación positiva al obtener el coeficiente Rho de 0.842; el sig bilateral de 0.000, que es menor que 0.05; que rechaza el  $H_0$  y acepta  $H_1$ . Además de esto, cabe señalar que el tamaño de la capacidad del ser humano para gestionar una variante de las habilidades humanas está muy relacionado con el compromiso de la

Organización con los empleados del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Flores Amasifuen, (2017) que investigó el tema "Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016". Confirmar que existe una relación positiva entre las variables de la hipótesis de prueba basada en el valor recibido por el coeficiente  $R=0.821$  y  $R^2=0.674$ ; El resultado conduce a una confirmación de que la gestión de las capacidades humanas influye en el 67,4%.

**Tabla 9:** Los resultados han demostrado que existe una relación positiva entre el desarrollo de las GTH y el compromiso Organizacional realizar relaciones positivas moderadas al recibir el coeficiente Rho de 1.000; El valor crítico bilateral de 0,000 es inferior a 0,05; Rechaza  $H_0$ , la escala DTH de la gestión de habilidades humanas está estrechamente relacionada con el compromiso de las empresas con los empleados.

El resultado indica que existe una correlación positiva entre el desarrollo de la capacidad humana y el compromiso institucional, con interacciones positivas moderadas que ganan un valor de índice Rho de 1.000. El valor significativo bilateral, 0,000, es inferior a 0,05; Esto rechaza  $H_0$  y acepta  $H_1$ .

Teniendo en cuenta el punto de vista anterior la variable gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Según el análisis anterior en España, Asenjo 2010 Tesis de Prez Martín Nesi (2013), "Relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral de los profesionales sanitarios del Hospital General" encontró que había una correlación entre estas dos variables en cantidades modestas. en su estudio, el 40,62% de las medidas 2012 y 2013 Gestionando las habilidades humanas para maximizar el rendimiento laboral durante el período, fue bueno 34,38% regular y un 25% peor.

**Tabla 10:** Existe una relación positiva entre la determinación y la gestión de las capacidades humanas, el nivel de relación es moderadamente positivo cuando se obtiene el valor en 981; de la misma manera, la significación bilateral de 0.000 ha sido que es menor que 0,05; que rechaza los supuestos nulos y acepta suposiciones comunes.

Para demostrarlo, se dice que las variables implican significativamente la gestión de las capacidades humanas de los empleados administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Se ha comprobado que Asenjo (2010) en el estudio anterior en España también encontró la relación entre estas dos variables a un nivel moderado.

**Tabla 11.** La correlación es la estabilidad de la continuidad y un grado moderado de relación positiva, 981. Por lo tanto, el valor de la importancia bilateral, 0,00, recibió menos de 0,05; acepta a  $H_1$  y rechaza a  $H_0$ . Cabe señalar que el compromiso con la continuidad de la variable de compromiso institucional está particularmente relacionado con la GTH del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

Según análisis previos en España, se encontró que tenía una relación entre estas dos variables en una cantidad modesta. En el año 2010 Flores Amasifuén (2017), informe del estudio, "Gestión de las capacidades humanas y participación de la institución municipal. Suposiciones públicas, el efecto del coeficiente de correlación Rho del proceso 0.821; una relación modesta con la obligación del Instituto como resultado de esta investigación tiene un valor R de 0.598.

**Tabla 12:** Hay una correlación positiva entre el compromiso regulatorio, nivel moderado de correlación positiva al obtener el coeficiente de Spearman Rho. De este modo, la importancia bilateral de 0.000 recibidas, inferior a 0,05; es la negativa a aceptar su aceptación de la determinación del compromiso de la empresa con la variante de la gestión de las capacidades humanas, 881.

En su tesis, Serano Gillen (2016), el estudio informa que "Gestionando el talento personal de la empresa". G4S Secure Solutions Ecuador CIA., y su impacto en el desempeño de los empleados durante el período 2012-2013, según cifras, 34,38%, 2012 y 2013 y 31,24% durante el período a mejorar, programas de formación, 68,75% encuestados, 2012 el informe dice que nunca proporcionaron capacitación o ejercicio para mejorar el desempeño laboral durante el período.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, gestionen el nuevo estilo de participación empresarial de calificación y desempeño, profesional, personal, desarrollo de la fuerza laboral de acreditación. Se recomiendan a los líderes coordinar y alentar la mano de obra de la empresa con el fin de lograr mejores resultados.
- Que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, implemente políticas para fortalecer la eficiencia de la mano de obra de los empleados en el campo administrativo y emprender capacitaciones constructivas e innovadoras.
- Que las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, fomenten en el personal administrativo, becas de concesión, bonificaciones, premios y otros incentivos.

## REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2018). Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración. *Iztapalapa*, (48), 11-34.
- Azabache, A. &. (2018). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Entidad Bancaria de la provincia de Trujillo*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11256>
- Bimos Ortega, E. &. (2011). *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda.* Obtenido de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1612>
- Blanco M, A. (9 de junio de 2010). *Gestión Medioambiental y Seguridad*. Obtenido de Elcogas: [https://previa.uclm.es/fundacion/I\\_seminarioRSE/pdf/descargas/presentaciones/Sesion3\\_ElCogas.pdf](https://previa.uclm.es/fundacion/I_seminarioRSE/pdf/descargas/presentaciones/Sesion3_ElCogas.pdf)
- Brandariz, F. (09 de marzo de 2017). *Epistemología sistémica*. Obtenido de Unicersidad de Málaga: <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/13242>
- Cárdenas, M. C. (2016). El Compromiso Oorganizacional como parte del Comporamiento de los trabajadoresde las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Carrión, L. Z. (2016). Análisis del modelo de gestión en pequeñas y medianas empresas y su aplicación en la industria del catering en Ecuador. *Ciencia Administrativa*, (1), 82-102.
- Coronel Fárez, R. (2010). *Gestión por competencias talento humano capacidad intelectual habilidades competencia laboral*. Obtenido de Universidad de Cuenca: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1133/1/tad985.pdf>
- Cruz. (2015). *Clima organizacional y su relación con el compromiso de los trabajadores en la empresa Industrial Cerraduras Nacionales SAC, en el periodo*. Obtenido de Universidad Peruana Unión: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/515>
- Cruz Achury, L. H. (2016). *Identidad laboral de la mujer en la organización: un análisis documental*. Obtenido de Universidad Santo Tomas : <http://repository.usta.edu.co/handle/11634/602>
- Curiel, E. (2017). *Análisis cuantitativo de tesis doctorales españolas en didáctica de las Ciencias Sociales 1976-2014*. Obtenido de Universidad de Granada: <http://digibug.ugr.es/handle/10481/46522>

- Domínguez, N. V. (2017). Validez y confiabilidad de la escala de valores de Schwartz para población mexicana. . *Academo*, 4(2), 5.
- Estrada, E. R. (2016). Validez y confiabilidad del instrumento de vínculo parental (Parental Bonding Instrument, PBI) en una muestra de varones mexicanos. . *Psicogente*, 19(35), 14-24.
- Flores Amasifuen, G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://core.ac.uk/download/pdf/154578601.pdf>
- García, C. (marzo de 2015). *Dimensiones del Compromiso Organizacional*. Obtenido de Researchgate: [https://www.researchgate.net/publication/311856444\\_Dimensiones\\_del\\_Compromiso\\_Organizacional](https://www.researchgate.net/publication/311856444_Dimensiones_del_Compromiso_Organizacional)
- Grisell, B. (2014). *Metodología de la Investigación* . Obtenido de Población y Muestra de la investigación: [http://metodosrecreacion.blogspot.com/p/blog-page\\_28.html](http://metodosrecreacion.blogspot.com/p/blog-page_28.html)
- Guiliany, J. E. (2017). Políticas de Gestión de Talento Humano para el desarrollo de Competencias Gerenciales en Empresas Metalmeccanica. FACE. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 17(2), 130-1.
- Heredia, R. O. (2015). Tendencias de la Gestión de Talento Humano en el Sector Público. *Revista Científica Ecociencia*, 2.
- Herrera, M. &. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de Pedagogía*, 38(102).
- Huapalla Paredes, J. (2014). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo e los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral*. Obtenido de Escuela de Pos Grado Universidad Cesar Vallejo: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7570/Huapalla\\_PJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7570/Huapalla_PJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Iglesias, N. M. (2017). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes. *Espacios* , 3.
- Landivar Mora, D. E. (2018). *La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las PYMES en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva*. Obtenido de Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28679>

- López, N. &. (2016). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa*. Obtenido de Documento PDF: <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/176/M%C3%A9todos%20>
- Martí, J. (2017). *La investigación-acción participativa: estructura y fases*. Obtenido de Biblioteca Digital de Extensión Universitaria : <http://beu.extension.unicen.edu.ar/xmlui/handle/123456789/175>
- Mora, L. &. (2018). *La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las PYMES en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva (Bachelor's thesis)*, . Obtenido de Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28679>
- Mori. (2017). *Compromiso Organizacional Docente de una Institución Educativa Inicial Pública del Sector Nueva Rioja, Rioja, San Martín*. Obtenido de Universidad Marcelino Champagnat: <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/226>
- Muñoz Vera, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. Obtenido de Universidad Técnica de Babahoyo: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/2050/1/T-UTB-CEPOS-MAE-000044.pdf>
- Nazareno, R. (2015). *Diseño de un sistema de gestión de talento humano por competencias para ser implementado en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Empalme*. Obtenido de Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10672/1/>
- Onofre Vera., E. &. (2017). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar la eficiencia laboral de la clínica veterinaria"* . Obtenido de Repositorio Institucional Uniandes: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7399>
- Paredes, E. (26 de agosto de 2017). *El Portal del Capital Humano* . Obtenido de La Gestión del Talento Humano por Competencia: <http://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/la-gestion-del-talento-humano-por-competencias/>
- Pérez Martínez, B. (2013). *“Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público”* . Obtenido de Universidad Autónoma Nuevo León : <http://eprints.uanl.mx/3646/1/1080256660.pdf>

- Pérez, J. T. (2017). La Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Delegación Federal de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el Estado de Tabasco. . *Hitos de Ciencias Economico Administrativas*, (64), 184-202.
- Quin. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/241>
- Ramírez, J. &. (2017). *El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle año 2016*. Obtenido de Universidad Nacional de Educación : <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1356>
- Rodríguez, C. (24 de agosto de 2011). *Gestión del talento humano como fuente de innovación tecnológica*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/gestion-talento-humano-fuente-innovacion-tecnologica>
- Saénz, M. (03 de junio de 2016). *Los 6 enfoques de la gestión del talento*. Obtenido de Observatorio de Recursos Humanos: [https://www.observatoriorh.com/orh-posts/gestion\\_talento.html](https://www.observatoriorh.com/orh-posts/gestion_talento.html)
- Saldarriaga, R. (28 de enero de 2008). *Gestión Humana: Tendencias y Perpectivas*. Obtenido de Human Management: Tendencias and perspectives: [https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/262/html](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/262/html)
- Santos, A. (2016). *Gestión de Talento Humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Serrano Guillen, J. (2016). *La Gestión del Talento Humano de la empresa, G4S SECURE SOLUTIONS ECUADOR CIA. LTDA. y su incidencia en el rendimiento del personal durante*. Obtenido de Universidad Nacional de Chimborazo: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1504/1/UNACH-EC-ING-COM-2016-0009.pdf>
- Tello Zamora, B. (2016). “*Mejoramiento y desarrollo del talento humano en el proceso administrativo del hospital Homero Castanier Crespo de la ciudad de Azogues*”. Obtenido de Universidad Guayaquil : <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15891/1/ESTUDIO%20DE%20CASO%20BAYRON%20TELLO>

Tesis de investigadores . (11 de noviembre de 2012). *La metodología de la investigación proporciona tanto al estudiante como a los profesionales una serie de herramientas teórico-prácticas para la solución de problemas mediante el método científico.* Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html>

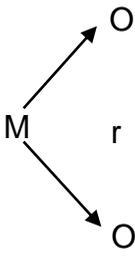
Vento, C. (2012). *Niveles de la Investigación.* Obtenido de Investigación Científica: <https://carlosvento21.files.wordpress.com/2012/08/niveles-de-inv-cientifica-mic-2012.pdf>

ANEXOS

# ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018

FORM.PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES VARIABLE: Gestión del Talento Humano			Metodología
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi-Ecuador, ¿2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Cómo se relaciona la Planificación del talento del Humano con el Compromiso Organizacional en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi-Ecuador, ¿2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Desarrollo del Talento Humano con el Compromiso Organizacional en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi-Ecuador, ¿2018?</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> <b>H<sub>i</sub>:</b> La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> La Gestión del Talento Humano <b>no se</b> relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> <b>H<sub>1</sub>:</b> La Planificación del Talento Humano <b>se</b> relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.</p> <p><b>H<sub>01</sub>:</b> La Planificación del Talento Humano <b>no</b> relaciona significativamente con el Compromiso</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Identificar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar si existe relación entre Planificación del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.</p> <p>Determinar si existe relación entre Desarrollo del Talento Humano Compromiso de Organizacional del Gobierno Autónomo</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <p>Planificación del Talento Humano</p> <p>Desarrollo del Talento Humano</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <p>Capacidad Compromiso Acción</p> <p>Valor profesional motivación de retención</p>	<p><b>Escala de medición</b></p> <p>Ordinal</p>	<p><b>Tipo:</b> investigación cuantitativa <b>Método:</b> Descriptivo <b>Diseño:</b> Correlacional</p>  <p><b>Población y Muestra</b> 106 funcionarios que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi-Ecuador <b>Muestra:</b> 88 personas</p> <p><math>n = Z^2 PQN</math> <math>Z^2 PQN + NE^2</math></p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de información.:</b> Técnica: Encuesta</p>

	Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018. <b>H02:</b> El Desarrollo	Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018				Instrumento: Cuestionario
			<b>VARIABLE:</b> Compromiso Organizacional			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	
			Compromiso Afectivo	Apego del individuo al grupo de trabajo Congruencia de individuales Vinculación con la organización implementados Atribución	Ordinal	
			Compromiso de Continuidad	Inversiones Alternativas		
			Compromiso Normativo	Expectativas Obligaciones Intercambio social		

**ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO**

**PRESENTACIÓN:**

El presente cuestionario tiene como objetivo Identificar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.

**DATOS DEL INFORMANTE:**

**Sexo:** 1) Masculino 2) Femenino

**Edad:** 1) Menos de 25 3) De 26 a 30 4) De 31 a 40 5) De 41 a 59 6) De 60 a más

**Facultad:** 1) Educación 2) Medicina 3) Comunicación 4) Derecho

**Área:** 1) Estudios Generales 2) Estudios Específicos 3) Estudios Especialidad

**Años de docente:** 1) Menos de 5 3) De 6 a 130 4) De 11 a 20 5) Más de 21

El cuestionario es con finalidad académica. A continuación, usted encontrará una serie de interrogantes. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas:

**ALTERNATIVAS:** 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

**Dimensión:** Seleccionando profesionales con capacidades

**Subdimensión:** Planificación del talento humano

Desarrollo del talento humano

<b>VARIABLE1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>							
<b>DIMENSIÓN</b>		<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>Capacidad</b>					
<b>PROFESIONALES CON CAPACIDADES</b>	1	¿En ocasiones la capacidad que demuestra el personal administrativo en la institución es considera deficiente por su jefe inmediato?					
	2	¿La capacidad se puede comprobar mediante el interés de aprender para superar las tareas asignadas en un área determinada?					
		<b>Compromiso</b>					
	3	¿El personal administrativo demuestra compromiso laboral con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?					
	4	¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal cumple					

	con el compromiso estipulado con el personal administrativo?					
<b>Acción</b>						
<u>5</u>	¿Las acciones administrativas son óptimas para brindar un buen servicio al usuario?					
<u>6</u>	¿El incumplimiento de funciones del personal administrativo es el camino para tomar acciones correctivas por parte de la gerencia?					
<b>Valor profesional</b>						
<u>7</u>	¿Para brindar un servicio óptimo se debería reconocer el valor profesional que tenga el personal administrativo?					
<u>8</u>	¿El reconocimiento del valor profesional en el personal administrativo disminuye las continuas quejas de los usuarios?					
<b>Motivación</b>						
<u>9</u>	¿El personal administrativo necesita ser motivado y empoderado con emociones positivas para que cumplan con las tareas encomendadas con responsabilidad?					
<u>10</u>	¿Motivar al personal administrativo incluye capacitaciones, becas, entre otros, incentivos?					
<b>Políticas de retención</b>						
<u>11</u>	¿Las políticas de retención promueven excelentes resultados en la atención al usuario?					
<u>12</u>	¿La aplicación de políticas de retención crea en el personal administrativo expectativas de migrar a otra empresa?					

El cuestionario es con finalidad académica. A continuación, usted encontrará una serie de interrogantes. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas:

**ALTERNATIVAS:** 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre

**Dimensión:** Compromiso afectivo

**Subdimensión:** Refleja las emociones del personal

Revela apego de carácter material

Sentimiento de obligación de permanencia

<b>VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>							
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>Nº</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Satisfacción</b>							
<b>Compromiso afectivo</b>	1	Sentiría total satisfacción si pasara el resto de mi carrera administrativa en esta empresa					
	2	Los reconocimientos y elogios que el jefe de área hace por los resultados del trabajo realizado incrementa mi satisfacción para con la empresa					
	<b>Identificación</b>						
	3	Me siento identificado con los problemas de la institución tal es así que los asumo como propio					
	4	Me siento identificado con la empresa, por lo tanto, me sería difícil dejar de laboral para ella					
	<b>Significación</b>						
	5	Siento que hablar positivamente de la institución realza lo que significa en mi vida laboral					
	<b>Pertenencia</b>						
	6	Aun no estoy seguro si permanezco en la actualidad en la institución por necesidad o deseo propio					
	<b>Lazos emocionales</b>						
7	Me siento emocionalmente ligado a mi trabajo por esta razón no puedo abandonar la empresa						
<b>Necesidad</b>							

<b>Compromiso de continuidad</b>	8	La institución me proporciona oportunidades para cubrir mis necesidades basadas en el desarrollo profesional					
	9	<b>Economía</b>					
		Los despidos masivos que decida hacer la institución me llevarían a un subempleo o al engrosamiento de la economía					
		Las condiciones salariales que me ofrece la institución cubren mis expectativas económicas					
	10	<b>Benéfico</b>					
		Considera a la institución benefactor, para aplicar normas de moral para de esa manera retribuir al personal					
		<b>Opciones laborales</b>					
	11	Las opciones laborales me permiten formalmente desempeñar una tarea designada dentro de una empresa					
	12	<b>Responsabilidad</b>					
		Muestro responsabilidad en cuanto a la supervisión de otras personas					
13	<b>Deber</b>						
	Conozco el deber que tiene el personal de otras áreas dentro de la empresa						
<b>Compromiso Normativo</b>	14	<b>Ética</b>					
		Conoce los lineamientos que aplica la organización en la actualización de conductas, normas o reglas					
	15	<b>Moral</b>					
Cumple con el compromiso moral mediante la identificación de los fines para los objetivos de la empresa							

## Aspectos administrativos

### 3.1 Recursos y presupuesto

#### Recursos Humanos

01 titular de la investigación.

01 docente Tutor de la Universidad César Vallejo

01 alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Jacinto de Yaguachi,  
Lcdo. Daniel Avecilla Arias.

104 personal administrativo que conforman la muestra del G.A.D. municipal de San Jacinto  
de Yaguachi.

03 expertos en gestión pública y afines para la validación del instrumento.

#### Materiales y equipos

El presente proyecto de investigación requirió de los siguientes materiales y equipos:

*Tabla 13*  
*Materiales y equipos*

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	
Papel bond A4 80 gramos	01	Resma
Lapiceros	02	Unidades
USB	01	Unidad
Calculadora	01	Unidad
Tinta para impresión	01	Unidades
Grapas	01	Cajas
Fólderes	02	Unidades
Engrapador	01	Unidad
Perforador	01	Unidad
Fosler		Unidades

Elaborador por: Autor

### 3.1.2 Presupuesto

#### Asignación

01 titular de la investigación.....	100,00
01 docente Tutor designado por la Universidad César Vallejo...	000,00
01 gerente Sr. alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Jacinto de Yaguachi, Lcdo. Daniel Avecilla Arias.....	000,00

104 personal que integran la muestra, personal administrativo del G.A.D. municipal de San Jacinto de Yaguachi..... 000,00

03 especialistas en gestión pública y afines para la validación del instrumento...90,00

### **Materiales y equipo**

Tabla 14.

*Valores de los materiales y equipo*

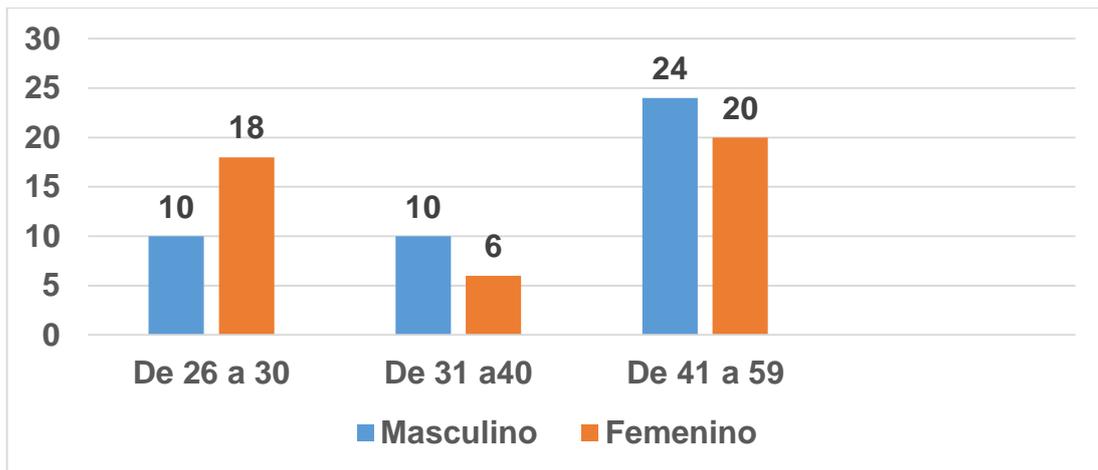
Elaborado por: Autor

<b>Descripción</b>		<b>Valor</b>
Papel bond A4 80 gramos	01	300.00
Lapiceros	02	1.00
USB	01	10.00
Calculadora	01	25.00
Tinta para impresión	01	20.00
Grapas	01	3.00
Fólderes	02	3.00
Engrapador	01	3.00
Perforador	01	2.50
Fosler	01	5.00
<b>Viáticos</b>		
Pasajes Guayaquil – Tumbes – Guayaquil	06	84.00
Pasajes Yaguachi – Guayaquil – Yaguachi	06	8.00
Noches de alojamiento Tumbes	06	60.00
Días de alimentación Tumbes	12	60.00
<b>Capacitación</b>	1	
Autocapacitación vía internet		50.00
<b>Otros</b>		
Imprevistos		400.00
<b>TOTAL</b>		<b>\$1034.50</b>

### **3.2 Financiamiento**

Los gastos a generarse en este proceso de estudio los cubre el autor de la investigación

### **Resultados de rangos de edad y género**



**Figura 1.**

Distribución de participantes en la investigación por rangos de edad y género. Fuente: Elaboración propia.

### **Apreciaciones**

En la Figura 1 se aprecia el número de participantes en la investigación por rangos de edad y género: En total 44 participantes de género masculino y 44 de género femenino.

El rango de edad más frecuente fue el de 41 a 59 años: 24 participantes de género masculino y 20 de género femenino, 44 en total en este rango.

El rango de edad menos frecuente fue el de 31 a 40 años: sólo 10 participante de género masculino y 6 de género femenino.

## CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución será de 04 meses calendarios o 120 días

Tabla 15.

*Cronograma de ejecución*

<b>Actividades</b>	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10	Sem 11	Sem 12	Sem 13	Sem 14	Sem 15	Sem 16
Elaboración de proyecto	■	■	■	■												
Recolección de datos					■	■	■									
Procesamiento de datos							■	■								
Análisis de datos								■	■							
Redacción de informe									■	■						
1ra. Revisión											■					
Levantamiento observaciones												■				
2da. Revisión												■	■			
Presentación de informe														■		
Sustentación															■	
Presentación art. Científico																■

Elaborado por:

## I.GENERALIDADES

**Investigación:** Gestión del talento humano y compromiso Organizacioal con el personal administrativo del GAD.

**Autor:** Br. Roxana Vanessa Palomiino Navarrete

**Objetivo:** Planificar para recolectar informacion, con la finalidad de analizar los resultados y aplicar mejoras a la problemática expuesta

**Indicador o categoría:** Capacidad, compromiso, acción, valor institucional, motivación, políticas de retención, satisfacción, identificación, significación, pertenencia, lazos emocionales, necesidad, económica, benéfico, opciones laborales, responsabilidad, deber, ética, moral.

**Sujetos u objetos de análisis / informantes:** Personal Administrativo

**Técnica / Instrumento:** Entrevista

**Modo de aplicación:** Personal

## II. DETALLES DE ACTIVIDADES

Acción	Lugar	Fecha	Hora	Responsible	Contacto	Otro
Acordar fecha y hora para la recolección de datos a través de la aplicación	Gobierno autónomo descentralizado municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018	04/06/2018	15:00	Roxana Palomiino Navarrete	0996121424	0986995043
Aplicación de cuestionarios	Gobierno autónomo descentralizado municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018	06/06/2018	15:00	Roxana Palomiino Navarrete	0996121424	0986995043
Aplicación de cuestionarios	Gobierno autónomo descentralizado municipal, cantón Yaguachi, Ecuador, 2018	19/06/2018	15:00	Roxana Palomiino Navarrete	0996121424	0986995043

## II.CONSIDERANDOS

## EXPERTOS

### Datos Personales

Nombres: Rafael  
Apellidos: Hinojosa Silva  
Fecha de nacimiento: 06 de diciembre de 1978 (39 años)  
Nacionalidad: ecuatoriano  
Estado Civil: Casado  
Dirección: Cda. Alborada 13va. Etapa Mz A4 V11 Guayaquil - Guayas  
Teléfono: (593) 991902720 / 042175086 rhinojosa.ec@hotmail.com



Nivel Superior: Universidad Iberoamericana de México  
Título Obtenido: Máster en Administración de Empresas  
MBA Doctorando de la Universidad Internacional

### Datos Personales

Nombres: Lina Mabel  
Apellidos: Ulloa Baquerizo  
Fecha de Nacimiento: 02 de mayo de 1981  
Nacionalidad: ecuatoriana  
Estado Civil: Casada  
Cedula de Identidad: 0919972059  
Dirección: Batallón Yaguachi  
Teléfono: (04) 2020255 0979762503



Nivel Superior: Universidad Autónoma de Madrid  
Título Obtenido: Máster Universitario en Formación de Profesores de Secundaria de la República De Ecuador.  
Especialización: Economía y finanzas

### Datos Personales

MSC. YESICA DEL ROCIO CORREA OLAYA  
Cedula: 0924679095  
Fecha de Nacimiento: 23 de octubre de 1981  
Dirección: Sucre 100ª Y Calderón  
Correo Electrónico: yesicac81@hotmail.com  
Celular: 0998201054



Nivel Superior: Universidad Autónoma de Madrid  
Título Obtenido: Máster Universitario en Formación de Profesores de Secundaria de la República De Ecuador.  
Especialización: Economía y finanzas

## AUTORIZACIÓN

EL SUSCRITO ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JACINTO DE YAGUACHI, LCDO. JOSÉ DANIEL AVECILLA ARIAS:

AUTORIZA

A LA PSICÓLOGA ROXANA VANESSA PALOMINO NAVARRETE PORTADORA DE LA CÉDULA DE CIUDADANÍA 0919613570, ESTUDIANTE DE POSTGRADO DE LA CARRERA MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, SEDE TUMBES, REPÚBLICA DEL PERÚ, PARA QUE APLIQUE LOS INSTRUMENTOS (CUESTIONARIOS) VALIDADOS A LA MUESTRA DE LA RESPECTIVA POBLACIÓN, PARA LA ELABORACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA, TRABAJO TITULADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JACINTO DE YAGUACHI, ECUADOR, 2018.

SE EXPIDE LA PRESENTE AUTORIZACIÓN A FIN DE QUE SE LE OTORGUEN LAS FACILIDADES CORRESPONDIENTES.

SAN JACINTO DE YAGUACHI, 29 0 DE MAYO DEL 2018

  
LCDO. DANIEL AVECILLA ARIAS  
ALCALDE DEL G.A.D. MUNICIPAL DE SAN JACINTO DE YAGUACHI



**Lcda. Lina Ulloa Baquerizo**  
**Magister en Economía y Finanzas**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Mediante la presente, la suscrita Magister Lcda. Lina Ulloa Baquerizo, deja constancia de haber revisado los ítems del cuestionario de la encuesta que el investigador Palomino Navarrete Roxana usó para su proyecto de investigación "Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi-Ecuador, 2018."

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, quien suscribe el presente documento, garantiza la validez de dicho instrumento presentado por el referido investigador.

San Jacinto de Yaguachi, 30 de Mayo de 2018

  
Lcda. **Lina Ulloa Baquerizo**  
MSc. **Lina Ulloa Baquerizo**  
Evaluadora del Instrumento.

San Jacinto de Yaguachi, 24 de Mayo del 2018

**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**Licenciado José Daniel AVECILLA Arias**  
**Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de**  
**San Jacinto de Yaguachi.**  
**Ciudad.**

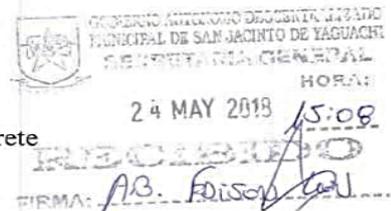
De mis consideraciones:

Yo, Psicóloga Roxana Vanessa Palomino Navarrete portadora de la cédula de ciudadanía 0919613570, estudiante de la carrera de postgrado Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Tumbes, República del Perú, pongo en su conocimiento que actualmente me encuentro en la fase de diseño del proyecto de investigación titulado: Gestión del Talento Humano y Compromiso Organización del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018, requisito indispensable para la aprobación de la tesis de Maestría.

Por tal motivo he seleccionado la institución pública que dignamente usted representa, y es necesaria su autorización para aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados de la prueba piloto para la respectiva elaboración de la investigación antes mencionada. La fecha tentativa para realizar la visita al G.A.D. Municipal sería el martes 29, y miércoles 30 de mayo del 2018 desde las 14:00.

Esperando que la solicitud planteada tenga la acogida que amerita, me despido de usted expresando mi sincero agradecimiento.

PSICOLOGA  
CLINICA EDUCATIVA  
Roxana Palomino N.  
Reg. # 1024-15-1332507  
Ps. Roxana Palomino Navarrete  
C.I. 091961357



**"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL, CANTÓN YAGUACHI- ECUADOR, 2018."**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO AUTORA: PALOMINO NAVARRETE ROXANA

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

San Jacinto de Yaguachi, 30 de Mayo de 2018.

Mgtr.: Lina Ullea Baquerizo  
 DNI: 0919972059  
 Teléfono: 0979763503  
 E-mail: mabelita.242007@hotmail.com

**Lcda. Yesica Correa Olaya**  
**Magister en Administración de Empresas**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Mediante la presente, la suscrita Magister Lcda. Yesica Correa Olaya, deja constancia de haber revisado los ítems del cuestionario de la encuesta que el Investigador Palomino Navarrete Roxana usó para su proyecto de investigación "Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi-Ecuador, 2018."

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, quien suscribe el presente documento, garantiza la validez de dicho instrumento presentado por el referido investigador.

San Jacinto de Yaguachi, 31 de Mayo de 2018

  
MSc. Yesica Correa Olaya  
Evaluadora del Instrumento

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL, CANTÓN YAGUACHI-ECUADOR, 2018.”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO AUTORA: PALOMINO NAVARRETE ROXANA**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			✓		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		✓			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			✓		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			✓		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			✓		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			✓		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			✓		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			✓		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

San Jacinto de Yaguachi, 31 de Mayo de 2018.

Mgr.: Yesica Ponce Olaya  
 DNI: 0919850917  
 Teléfono: 0998201054  
 E-mail: Yesica.P.O.@hotmail.com

Yesica Ponce O.

**ING. RAFAEL HINOJOSA SILVA**  
**Magister en Administración de Empresas**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE  
INSTRUMENTO**

Mediante la presente, el suscrito Magister Ing. Rafael Hinojosa Silva, deja constancia de haber revisado los ítems del cuestionario de la encuesta que el investigador Palomino Navarrete Roxana usó para su proyecto de investigación "Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi-Ecuador, 2018".

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, quien suscribe el presente documento, garantiza la validez de dicho instrumento presentado por el referido investigador.

San Jacinto de Yaguachi, 04 de Junio de 2018



**Ing. Rafael Hinojosa Silva**  
Evaluador del Instrumento

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL, CANTÓN YAGUACHI-ECUADOR, 2018.”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO AUTORA: PALOMINO NAVARRETE ROXANA**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					✓
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					✓
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					✓

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

San Jacinto de Yaguachi, 04 de Junio de 2018.



Mgtr.: Humberto Rafael Huigosa Silva  
 DNI: 0317921058  
 Teléfono: 0331902720  
 E-mail: rhuigosa.ec@hotmail.com

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Numérico	2	0	Edad	{1, De 26 a ...	Ninguno	7	Izquierda	Escala	Entrada
2	Sexo	Numérico	8	0	Sexo	{1, Masculin...	Ninguno	9	Izquierda	Ordinal	Entrada
3	Ocasiones_...	Numérico	8	0	En ocasiones l...	{1, Nunca}...	Ninguno	17	Izquierda	Ordinal	Entrada
4	Capacidad_...	Numérico	8	0	La capacidad s...	{1, Nunca}...	Ninguno	17	Izquierda	Ordinal	Entrada
5	Personal_a...	Numérico	8	0	El personal ad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
6	Gobierno_c...	Numérico	8	0	El Gobierno Au...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
7	Acciones_a...	Numérico	8	0	Las acciones a...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
8	Inculplmien...	Numérico	8	0	El incumplmie...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
9	Brindar_serv...	Numérico	8	0	Para brindar un...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
10	Reconocimi...	Numérico	8	0	El reconocimie...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
11	Motivación_...	Numérico	8	0	El personal ad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
12	Motivar_incl...	Numérico	8	0	Motivar al perso...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
13	Políticas_re...	Numérico	8	0	Las políticas de...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
14	Aplicación_...	Numérico	8	0	La aplicación d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
15	Sentiría_sat...	Numérico	8	0	Sentiría total sa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
16	Reconocimi...	Numérico	8	0	Los reconocimi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
17	Siento_iden...	Numérico	8	0	Me siento ident...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
18	Siento_iden...	Numérico	8	0	Me siento ident...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
19	Siento_habl...	Numérico	8	0	Siento que habl...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
20	Aún_seguro...	Numérico	8	0	Aun no estoy s...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
21	Me_siento_...	Numérico	8	0	Me siento emo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
22	Institución_...	Numérico	8	0	La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
23	Despidos_...	Numérico	8	0	Los despidos ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
24	Condiciones...	Numérico	8	0	Las condicione...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
25	Condicione...	Numérico	8	0	Las condicione...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**



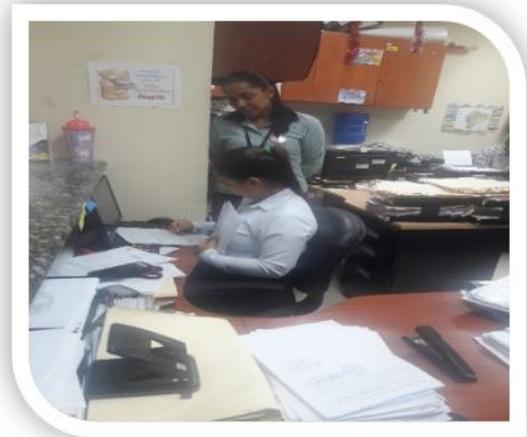
Visible: 32 de 32 variables

	Edad	Sexo	Ocasiones_capacidad	Capacidad_comprobar	Personal_administrativo	Gobierno_cumplimiento	Acciones_administrativas	Incumplimiento_funciones	Brindar_servicio_óptimo	Reconocimiento_valor_profesional	Motivación_personal	Motivar_incluye_capacitaciones	Políticas_retenCIÓN_promueven	Aplicación_política
1	De 26 a 30	Masculino	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
2	De 31 a 40	Femenino	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
3	De 41 a 59	Masculino	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
4	De 26 a 30	Femenino	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
5	De 31 a 40	Masculino	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
6	De 41 a 59	Femenino	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
7	De 26 a 30	Masculino	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
8	De 31 a 40	Femenino	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
9	De 41 a 59	Masculino	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
10	De 26 a 30	Femenino	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11	De 31 a 40	Masculino	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
12	De 41 a 59	Femenino	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
13	De 26 a 30	Masculino	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
14	De 31 a 40	Femenino	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
15	De 41 a 59	Masculino	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
16	De 26 a 30	Femenino	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
17	De 31 a 40	Masculino	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
18	De 41 a 59	Femenino	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
19	De 26 a 30	Masculino	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
20	De 31 a 40	Femenino	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
21	De 41 a 59	Masculino	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
22	De 26 a 30	Femenino	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca

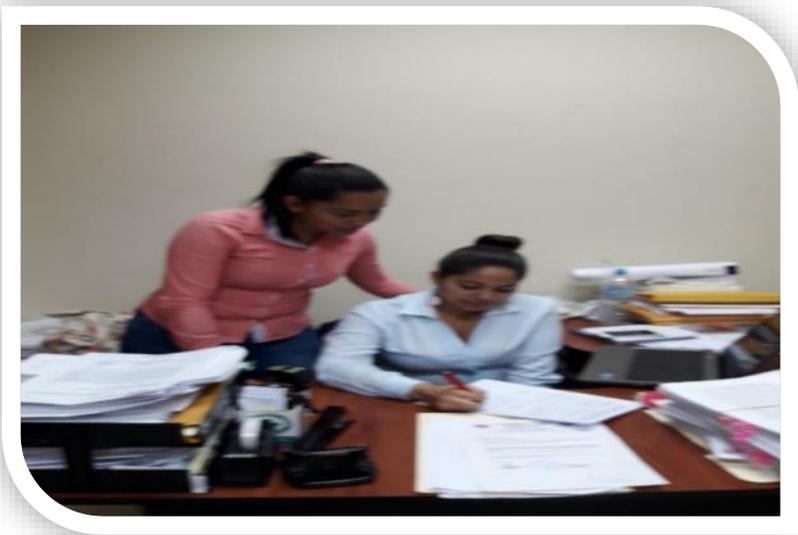
**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL, CANTÓN  
YAGUACHI, ECUADOR, 2018**

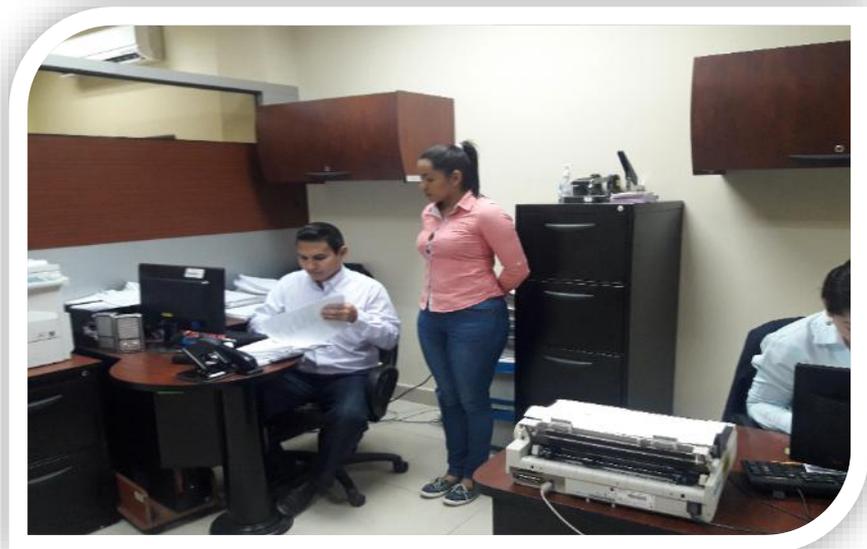


**ENCUESTA REALIZADA A LOS FUNCIONARIOS QUE LABORAN EN  
DIFERENTES ÁREAS DE ADMINISTRATIVAS**











UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO  
ACADEMICO DE MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA

El/La bachiller **PALOMINO NAVARRETE ROXANA VANESSA**, ha sustentado la Tesis titulada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL, CANTÓN YAGUACHI. ECUADOR. 2018."

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

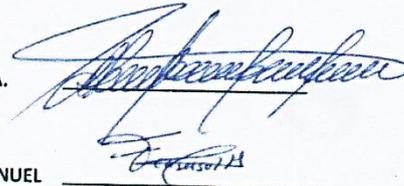
*Aprobada por Unanimidad*

Habiendo recomendado siguientes:

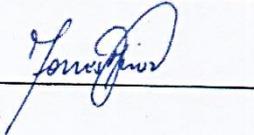
- Ajustar las recomendaciones, ser más específica
- Verificar Carátula
- cita de una cita

Piura, Piura, 04 de Abril del 2019

PRESIDENTA: DRA. HIDALGO DE CUCHO.MARIELLA BELMINA.



SECRETARIO: MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL



VOCAL: MG.TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE  
TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Karl Friederick Torres Mirez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

**“Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018”** del (de la) estudiante **Palomino Navarrete, Roxana Vanessa**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Piura, 17 de octubre de 2019



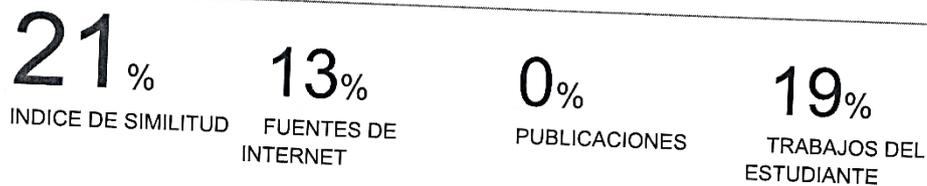
Firma

Mg. Karl Friederick Torres Mirez  
DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

# Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>10%</b>
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	documents.mx Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	es.scribd.com Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	docplayer.es Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	Submitted to Universidad Católica de Santa	





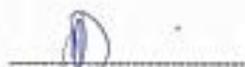
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 03  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Roxana Vanessa Palomino Navarrete, identificada con DNI N°0919613570, egresada del Programa de Maestro Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, autorizo [ X ], No autorizo [ ] la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado ".....", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



DNE N° 0919613570



FECHA: PIURA, 04 DE ABRIL DEL 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SOC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PALOMINO NAVARRETE, ROXANA VANESSA

INFORME TITULADO:

'GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL, CANTÓN YAGUACHI, ECUADOR, 2018'

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 01 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



MG. KARL FRIEDRICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO-PIURA