



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y compromiso laboral en la  
Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Castro De La Cruz, Damaris Moreli ([orcid.org/0000-0002-1601-0823](https://orcid.org/0000-0002-1601-0823))

Ocampo Inga, Jhanelith ([orcid.org/0000-0002-7761-9077](https://orcid.org/0000-0002-7761-9077))

**ASESORES:**

Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka Ana Catherine ([orcid.org/0000-0003-3058-816X](https://orcid.org/0000-0003-3058-816X))

Mg. Palacios Rodriguez, Jesus ([orcid.org/0000-0003-4243-6825](https://orcid.org/0000-0003-4243-6825))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Dedicamos nuestra tesis a Dios, por brindarnos la fortaleza necesaria para concluir este trabajo.

A nuestros padres por todo el amor, apoyo y motivación que nos brindaron a lo largo de nuestra carrera, con el único propósito que logremos cumplir nuestras metas.

## **AGRADECIMIENTO**

El agradecimiento de este proyecto va dirigido principalmente a nuestros docentes y asesores: Dra. Olenka Ana Katherine, Espinoza Rodríguez, Mg. Jenny, Alva Morales y al Mg. Jesús, Palacios Rodríguez que gracias a sus conocimientos y paciencia se logró concluir con éxito nuestra tesis.

Al Dr. José Antonio Paredes Vásquez por su apoyo incondicional durante el proceso de la investigación en la Municipalidad Provincial de Chepén.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA</b> .....	i
<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	iv
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	v
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	25
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	31
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	38
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	40
<b>REFERENCIAS</b> .....	42
<b>ANEXOS</b>	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo de los colaboradores de la MPCH, año 2023. ....	27
Tabla 2. Incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo de los colaboradores de la MPCH, año 2023.. ....	28
Tabla 3. Incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la MPCH, año 2023.. ....	29
Tabla 4. Incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral de los colaboradores de la MPCH, año 2023.. ....	30

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Nivel de compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023.....	25
Figura 2 Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023.....	26

## RESUMEN

En el estudio se buscó determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023. Para lo cual, se planteó un estudio cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental y correlacional, siendo la muestra de 44 colaboradores administrativos del Palacio Municipal de la Municipalidad Provincial de Chepén. Estableciéndose un cuestionario como instrumento dirigido a dicha muestra. Como resultados se obtuvo que, el 50% de los colaboradores indican que existe un nivel de compromiso laboral medio, el 47.73% destacan un nivel bajo de gestión del talento humano, verificándose que, la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo, normativo y de continuidad en la Municipalidad Provincial de Chepén fue significativa con valores de 0,362; 0,565 y 0,806 respectivamente, por tanto, la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral fue de 0,758 siendo significativas; verificadas a un nivel de 5%. Concluyendo que, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, a medida que se mejora la gestión del talento humano, mayor es el compromiso de los colaboradores que se involucran más en las actividades, ya sea por vínculo emocional, deber o continuidad en la organización.

Palabras clave: Gestión, talento, afectividad, norma.

## **ABSTRACT**

The study sought to determine the incidence of human talent management on labor commitment in the Provincial Municipality of Chepén, year 2023. For this purpose, a quantitative study, applied, with a non-experimental and correlational design, was proposed, with a sample of 44 administrative collaborators of the Municipal Palace of the Provincial Municipality of Chepén. A questionnaire was used as an instrument for this sample. As results it was obtained that 50% of the collaborators indicate that there is a medium level of work commitment, 47.73% highlight a low level of human talent management, verifying that the incidence of human talent management in the affective, normative and continuity commitment in the Provincial Municipality of Chepén was significant with values of 0.362; 0.565 and 0.806 respectively, therefore, the incidence of human talent management in work commitment was 0.758 being significant; verified at a level of 5%. Concluding that, the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, therefore, the better the human talent management, the greater the commitment of the collaborators who are more involved in the activities, either by emotional bond, duty or continuity in the organization.

Keywords: Management, talent, affectivity, norm.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones en su mayoría han ido planteando nuevas estrategias con el único fin de poder garantizar una buena calidad en sus servicios y actividades, esto debido a que en los últimos años experimentaron muchos cambios en diferentes áreas, como consecuencia de la gran polémica que surgió durante la Covid - 19. Es por ello que hoy en día es indispensable contar con nuevos conceptos que ayuden a gestionar el talento, así como también el compromiso que tengan los colaboradores en una empresa.

De acuerdo con Ferreiro et al. (2021) gestionar el talento de las personas dentro de la empresa es una muy buena estrategia, ya que va permitir que todos los trabajadores de las diferentes áreas aprendan a tener mayor compromiso laboral, es por ello que en las municipalidades este concepto es uno de los factores más indispensables, debido a que aseguran el logro de todas las metas y actividades propuestas a la población y el mejoramiento organizacional de dicha empresa (Jiménez et al. 2023).

Es necesario destacar que el talento de los seres humanos es un factor muy determinante para el progreso positivo en las actividades de una empresa u organización. Una forma de medirlo es por el nivel de rendimiento de cada trabajador, lo cual ayudará a observar su nivel de compromiso con la empresa, de ahí podemos comprender la conexión que hay entre el talento humano y el compromiso laboral. El Compromiso laboral (*en adelante CL*), se entiende como un estado psicológico que describe la relación que tiene el colaborador con la entidad en la cual trabaja (Chiang y Candia, 2021).

En un contexto internacional, Mori y Bardales (2020) precisan que, si los trabajadores están bajo excesivas horas de trabajo y si este no es reflejado en su remuneración salarial, causaría bajo nivel de compromiso por parte del personal y en consecuencia aumentarían los costos para dicha empresa, pues reclutar nuevos empleados implicarían muchos procesos. En tanto que, Ismail et al. (2021) indican que lo que importa no es la cantidad de horas de trabajo sino la eficiencia con la que el personal desarrolla sus labores.

En el Perú, las instituciones públicas, en especial las entidades referidas al gobierno, como las municipales, son evaluadas a través de competencias, por lo

que en la gestión pública es importante evaluar el talento humano reclutado, pues permite visualizar la calidad de ejecución de sus labores, dado que siempre se está buscando el beneficio social en la población (Castro et al. 2021). Cabe señalar que, al abordar la problemática a nivel nacional, las cifras muestran que en el Perú sólo el 27.78 por ciento de las organizaciones tiene un programa de coaching, con el objetivo de mejorar el desempeño individual y la retención de sus colaboradores. Por otro lado, el 44 por ciento de los trabajadores cambian de trabajo porque no obtienen el reconocimiento adecuado por sus esfuerzos, causando así que los trabajadores tengan poco nivel de compromiso con la empresa.

Desde esta perspectiva, es de primer orden implementar programas que fomenten el desarrollo de las capacidades, tanto como personas y como profesionales, por lo que es de mucho valor dar incentivos a las personas que se esfuerzan por cumplir las metas y apoyarles en lo que a su campo respecta. A nivel local, Vallejos et al. (2020) señalan que es importante el fortalecimiento de competencias y capacidades de los colaboradores pues contribuyen a cumplir el objetivo institucional definido por órdenes superiores. Así mismo, el no plantear estrategias en beneficio de fortalecer el talento humano de la empresa, podría afectar el desarrollo organizacional y desempeño en el cumplimiento de los objetivos.

En la Municipalidad Provincial de Chepén (en adelante MPCH) el objetivo principal de cada área es desarrollar de la mejor manera sus actividades, ya que no satisfacen las expectativas de la población. Se dice que, el origen del fracaso en el desarrollo de las actividades por parte del personal contratado se debe a una mala decisión en la contratación de personal. Se sabe que en este tipo de organizaciones el personal que se contrata no es por meritocracia sino por amistad de los que están en la gestión. Esto es lo que conduce a que no se cumpla de la mejor manera el desarrollo de los planes, porque en la mayoría de las municipalidades el personal que ingresa a laborar llega a aprender y no a proporcionar sus conocimientos (Mohamed y Ghani, 2021). Por lo que, las personas que entran a administrar los recursos después de ganar una elección pierden en promedio entre el 25 y el 30 por ciento de tiempo en aprender todo lo que concierne a la gestión pública.

Esto es un problema que acarrea la mayoría de las municipalidades, por eso se considera que las personas que llegan a administrar o direccionar los recursos de las instituciones públicas deben tener conocimientos sólidos en la materia. Ante ello, hay cursos gratuitos que brinda el Estado a través del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) en temas como gestión, con el único objetivo de brindar conocimientos y aplicarlos en el ámbito de la gestión pública.

Así mismo, en la MPCH se observa muchos trabajadores con poco compromiso laboral, debido a muchos factores como lo son: Mobiliario inadecuado e incómodo para poder desarrollar sus actividades diarias, poca motivación por tener bajo presupuesto para realizar sus actividades, por otro lado no se cuenta con capacitaciones constantes al personal y esto es muy necesario debido a la extensa documentación que se realiza, para así poder perfeccionar las actividades que realizan los colaboradores en la municipalidad.

En base a lo redactado en la vigente investigación se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023?, con los problemas específicos siguientes, ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en la MPCH, año 2023?, ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la MPCH, año 2023?, ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo en la MPCH, año 2023?, ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo en la MPCH, año 2023?, ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad en la MPCH, año 2023?.

Bajo todo lo abordado, la investigación tiene como justificación teórica, reducir la brecha del conocimiento y contribuir con futuras investigaciones relacionadas con las variables investigadas en el presente trabajo.

Así mismo como justificación práctica: el avance de esta investigación permite analizar de qué manera se va a mejorar las deficiencias encontradas en la gestión del talento humano (en adelante GTH) y el CL de la MPCH, dados los resultados y las recomendaciones respectivas se brindará medidas que permitan dar solución a la problemática, con el objetivo de contribuir de forma positiva, resaltando la importancia que tiene el compromiso laboral en instituciones públicas, pues ello permite desarrollar no solo las capacidades como profesionales, sino

también las habilidades blandas del colaborador, fomentar la ética y transparencia en el progreso de todas sus actividades.

Como justificación metodológica, el actual trabajo usará indicadores con medición estadística para facilitar al momento de interpretar los resultados obtenidos a través de un instrumento metodológico de aplicación para los funcionarios y asistentes de la MPCH, ya que esta investigación tiene un enfoque cuantitativo de carácter deductivo.

Además, se propone como justificación social, proponer posibles soluciones en cuanto al compromiso por parte de los colaboradores públicos, asimismo se tiene que al gestionar de forma adecuada el talento humano se puede resolver dicha situación, pues ayudaría en la productividad del servidor, reduciendo males organizacionales, por lo que se tendría mayor compromiso en la realización de las funciones en la MPCH, trayendo con ello mejoras en el bienestar de la población.

Es por ello que se planteó como objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023, y como objetivos específicos: Identificar el nivel de compromiso laboral en la MPCH, año 2023; identificar el nivel de gestión del talento humano en la MPCH, año 2023; determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso afectivo en la MPCH, año 2023; determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso normativo en la MPCH, año 2023; determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad en la MPCH, año 2023; finalmente como hipótesis de investigación se plantea que: La incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023, es significativa; como hipótesis específicas se plantea que: La incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo en la MPCH, año 2023, es significativa; la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo en la MPCH, año 2023, es significativa; la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad en la MPCH, año 2023 es significativa y como hipótesis nula: La incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la MPCH, año 2023, no es significativa.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales para el desarrollo de la investigación se tiene a:

Ramos (2021) propuso como objetivo fijar la incidencia que existía entre la GTH y el compromiso de los trabajadores de Servo pack Electric, la metodología empleada en esta investigación según su enfoque fue del tipo cuantitativo y aplicada, utilizando datos de naturaleza no experimental, a un nivel correlacional. La muestra consta de 35 colaboradores a los cuales se aplicó un cuestionario estructurado, según los fines de la investigación. Los resultados según la metodología Rho de Spearman de 0.537 evidencia la conexión que existe entre variables, debido a que demuestra ser positiva con una causalidad de la variable explicativa a la variable dependiente, concluyéndose que una buena realización del reclutamiento del personal le permitirá a la empresa obtener un mejor compromiso por parte del trabajador.

Rubio y Jiménez (2019) buscaron determinar la incidencia que existe entre gestión humana y compromiso en las empresas prestadores de servicios en Colombia, tema que ha ido cobrando relevancia y es de gran importancia en estos últimos años. La metodología empleada en su investigación según su enfoque fue del tipo cuantitativo, con datos de naturaleza no experimental. Los resultados analizados según la muestra estudiada indican que existía una conexión indudable entre la gestión humana y compromiso laboral, pues al 95% de nivel de confianza, la correlación de las variables fue diferente de cero, y se considera que este es el nivel para que no haya un grado de correlación positivo o negativo sino más bien neutro, en sus hallazgos determinaron que para alcanzar un alto nivel de compromiso laboral, se tiene que llevar a cabo el planeamiento y ejecución de acciones que promuevan una gestión óptima del talento humano de la organización.

Asimismo, para entender la conexión que existe entre la manera de gestionar el recurso humano y el compromiso en los empleados de EPS de los departamentos colombianos de Quindío – Colombia, según Rubio y Jiménez (2019) quienes para reforzar su investigación la metodología que emplearon según su enfoque fue del tipo cuantitativo, con datos de naturaleza no experimental, a un nivel correlacional. Los resultados obtenidos permiten concluir que si hay una

incidencia significativa y positiva en las gestiones de recursos humanos y cada una de aquellas dimensiones que abarca el CL.

En tanto, se puede mencionar como antecedentes nacionales a:

Medina y Navarro (2022) cuyo propósito fue determinar la incidencia entre la GTH y el CL, la metodología empleada en dicha investigación según su enfoque es de tipo cuantitativo, diseño de datos de naturaleza no experimental, con un nivel correlacional y del tipo aplicada, encuestando una muestra de 35 trabajadores. Los resultados de tal investigación dentro de la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, llevaron a concluir la existencia significativa entre ambas variables mencionadas.

Por su parte, Olaya (2022) tuvo como propósito preceptuar la conexión entre la GTH y el CL docente en un centro de cultura en la ciudad de Lima, empleando un método según su enfoque de investigación del tipo cuantitativo, con un diseño de naturaleza no experimental, correlacional; la muestra consta de 50 docentes de la población total de Lima, en donde se usó como técnica la encuesta y como instrumento al cuestionario. Por lo que podemos observar que muestran una alta correlación con un Rho Spearman de 0.693 y un nivel de significancia estadística aceptable para determinar que si existe una incidencia significativa entre variables mencionadas.

Finalmente, para Talavera (2020) conocer la incidencia entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de los empleados en Lima es un tema muy controversial para la actualidad, por ello, emprendió un estudio en el que utilizó un enfoque cuantitativo y además se incluyeron estudios descriptivos, no experimentales y correlacionales, contando con una población de 119 colaboradores y presentando un modelo para 91 personas, dando como resultado un valor significativo de 0,05 mediante el coeficiente de Pearson, llegando a la conclusión que se tiene una incidencia significativa con cada variable en mención.

Después de haber descrito los antecedentes, se ha considerado el fundamento teórico de la investigación en las siguientes teorías relacionadas al tema:

La teoría científica de la administración desarrollada por (Taylor 1911, citado en Portilla et al. 2007)) indican que la organización debe desarrollar y llevar un proceso sistemático para la ejecución de sus actividades, cimentadas en una buena organización del trabajo. Es decir, la teoría plantea que, mediante la organización sistemática del trabajo se dará cumplimiento de manera eficaz a los objetivos, mejorará la productividad, el rendimiento, y al mismo tiempo recomienda que los colaboradores deben tener una buena preparación en el campo que ejerzan, para ser los mejores en sus áreas, en términos generales la teoría plantea una *mecanización del trabajo*.

La teoría clásica de la administración desarrollada por Henry Fayol en 1916 según indica Pérez (2020) constituye un pensamiento inclinado a la metodología positivista, ya que se desarrolla en base a: hechos, experiencias y observación; mediante el cual posteriormente se plantean supuestos, establecen reglas, sistematiza la organización del trabajo; siguiendo una sincronización con el resto de funciones en la organización, al igual que la teoría científica, la teoría clásica; ya que resalta a la tecnología y a la división del trabajo como las preocupaciones más esenciales para lograr una mayor productividad en el proceso de producción, es decir, también se plantea una *mecanización del trabajo pero más organizada*.

La teoría burocrática de la gestión con su principal exponente Max Weber, fue desarrollada en base a la gestión organizacional, el concepto burocrático en términos de Weber hace referencia a una forma más eficiente de establecer una compañía y sobre todo a grandes compañías, en esta gestión todos los colaboradores son tratados por igual y la división del trabajo es fundamental para cada empleado de acuerdo a sus capacidades o dones que este posea para ejercer un cargo. Por lo que, la determinación de los cargos debe obedecer cierta jerarquía y se establece el respeto para el desarrollo de los mismos. El enfoque humanista de esta teoría radica en los siguientes aspectos: a) El análisis del trabajo y la adaptación del trabajador a este. Aquí se resalta la productividad del trabajo y la condición necesaria para impulsarlo, debido a que desde este punto caracteriza a la teoría de las relaciones humanas. b) La adaptación del trabajo al trabajador. En este punto las condiciones del trabajo causan confianza al trabajador, los factores

que influyen, son las relaciones de jefe a empleado, las buenas relaciones personales y la motivación (Acosta, 2021).

La teoría de las relaciones humanas con su máximo exponente Elton Mayo a inicios de los años 1930, desarrolla su metodología y sus postulados gracias al avance de la psicología, al considerar al humano como parte esencial en la administración de una empresa. Esta teoría surge como oposición a la teoría clásica de la administración porque analiza a la empresa como un grupo de humanos y no como una máquina (mecanización del trabajo) es así como lo considera la teoría clásica. Esta enfatiza a las personas, por lo que impulsa a colaborar y obtener una gran confianza, tanto como en él mismo, como en sus compañeros, permitiéndole ganar autonomía, estimular su potencial y que no quede supeditada a las órdenes centralizadas que se direccionan a la empresa (Flores, 2005).

Harper y Lynch (1992) plantearon una pauta precisa en que la organización o ente desde el área de Recursos Humanos (en adelante RH) requiere una determinada cantidad y calidad óptima de talentos. Esta determinada cantidad y calidad de recursos permitirá realizar las actividades de manera eficiente en la organización, lo que conllevará a satisfacer las necesidades de demanda de la población. La dinámica que plantea Harper y Lynch (1992) es que una vez que se ha determinado la selección o contratación de RH, se proceda a las siguientes actividades por parte del área RH (se lleva a cabo diferentes herramientas y descripciones de puestos, ayudando a tener motivación y un buen clima laboral; determinando su adaptación para su retención en la empresa). La limitación en este modelo es que muestra un carácter de tipo descriptivo, estático de recomendaciones y no la manera en cómo se llegan a los resultados, no muestra una dinámica en base al tiempo de desarrollo del proceso. El principal aspecto a resaltar es la importancia que le concede a la auditoría de RH como mecanismo de control del sistema.

Para Aduna et al. (2017) la administración de RH está formada por subsistemas interdependientes, es decir, que el desarrollo de una habilidad contribuye al desarrollo de otra y hacia otros, es parte de un proceso particular para llegar a algo general. El primer subsistema es el de alimentación, que está constituido por la selección de la mano de obra. El subsistema de aplicación,

constituye la designación de cargos a través de los méritos y capacidades. El subsistema de mantenimiento, constituye la remuneración y los incentivos al personal. Finalmente, el subsistema de desarrollo y control, constituye el desarrollo del potencial de los colaboradores a través de capacitaciones y asesoría gestionada por el sistema de control de RH. El eminente de esta teoría determina que existe una necesidad para establecer políticas definidas que permitan cumplir los objetivos y el buen desempeño en todas las actividades que existen dentro de los RH.

Luego de considerar las teorías más importantes para el fundamento de esta investigación, se procede a definir de manera teórica y empírica las variables de estudio (gestión del talento humano y compromiso laboral).

La investigación se fundamenta en la teoría que expresan Dessler y Varela (2011) quienes aducen que gestionar el talento de los seres humanos implica una estrategia, que a través de procesos sistemáticos permita que todos los trabajadores de las diferentes áreas aprendan a tener mayor CL en la organización. El talento de las personas es un factor muy primordial para el éxito en las actividades de una empresa u organización, por ello, la implementación de políticas o acciones por parte de la empresa que ayuden a gestionar los talentos contribuirá al incremento del valor económico. Según Kravariti y Johnston (2019) la investigación de la GTH surge como una forma para desarrollar la capacidad de los seres humanos, investigando los factores que ayudan a mejorarla.

Con respecto a la variable Gestión del talento humano, los eminentes Chiavenato (2011) lo definen como el proceso que tiene por objetivo gestionar desde un inicio la contratación, instruir y retener a aquellos empleados que generan un mayor rendimiento. Consideran que es fundamental la gestión de los talentos si se quiere aumentar la efectividad del trabajo, productividad y la producción como un todo, generando mejores beneficios para la organización. Ello implica que se debe gestionar adecuadamente el recurso humano, ya sea desde un área como la de recursos humanos o desde la diestra de un dirigente de la organización, ya que de la decisión que ellos tomen depende el crecimiento a largo plazo de la empresa. La GTH se define como la manera de visualizar la calidad de ejecución de las funciones del empleado, de tal manera que su trabajo se vea reflejado en el beneficio social de la población. Esta sirve para gestionar y encargarse de cualquier

asunto, ya sea en el ámbito de la vida personal, empresarial, político o en lo que sea necesario. En otras palabras, encargarse del talento humano ya sea por ejemplo: como un profesor o también como un dirigente de la empresa que está administrando en cuestiones económicas o administrativas, lo que hace es direccionar a las personas que están laborando en términos generales y encargándose de los humanos en sí, es decir de las personas, del individuo en general para direccionarlo, apoyarlo a desarrollar sus habilidades y capacidades para que la organización logre alcanzar sus objetivos.

De acuerdo con López (2021) la GTH hace referencia a la gestión que implique autodeterminación en la administración de colaboradores, de los funcionarios de una organización, del capital humano, administración de áreas de gestión de proyectos y administración de personas con capacidades en desarrollo exponencial.

En esa misma línea, Velázquez y Cruz (2022) indican que, la formación sólida del capital humano conlleva al desarrollo de sus habilidades internas y capacidades alineadas con el desarrollo de la empresa o ente. En ese sentido, el empleado en sí es un recurso clave para la empresa, dado que su enfoque es el cumplimiento de todos los objetivos empresariales. Por ello, podemos decir que el talento humano se refiere al gran valor que la persona tiene para la organización y se convierten en la base primordial para cumplir con los objetivos de esta. Por eso es que finalmente cuando el individuo ha desarrollado sus capacidades, la empresa opta por retenerlo en sus filas (Checa et al. 2020).

Así mismo, podemos afirmar que la GTH es un proceso, que implica fortalecer las habilidades blandas y operativas, capacidades, actitudes, entre otras cosas; pues cada uno de los colaboradores a través de la prestación de sus servicios brindan valor a dicha entidad (Castro et al. 2020).

Ansar y Baloch (2018) se concentraron en definir el talento y la gestión del talento, analizando críticamente la evolución de los conceptos a lo largo del tiempo. A partir de los significados de las definiciones de talento desde la antigüedad, los autores establecieron que el término fue utilizado por primera vez en 1957 por la American Association of Management. Narayanan et al. (2019) proclamó que la

GTH es una iniciativa estratégica si se busca atraer, desarrollar y retener el talento para lograr una ventaja competitiva.

Según Daspit et al. (2018) la implementación de la GTH se define como un grupo de prácticas que influyen significativamente en la efectividad de la actividad organizacional, donde la gestión de recursos se centra en tres aspectos relacionados: las habilidades, la motivación y la participación de los empleados (Kooij y Boon's, 2018). Desde la perspectiva de la teoría de la gestión estratégica de recursos humanos, un alto desempeño en la implementación de la gestión de recursos humanos impactará la mejora del desempeño (Al-Abbadi, 2018). Por ello, uno de los propósitos de la entidad es la coordinación efectiva del talento y recurso humano, ya que, según la teoría de las relaciones humanas, la persona es uno de los recursos más importantes de la empresa. La persona es un recurso real que conduce necesariamente a la formación real de otros recursos, si referenciamos a una organización administrativa de los recursos del Estado, su objetivo final debe ser la gestión eficiente del dinero, lograr sus metas, funciones, mejorar las condiciones de vida de los pobladores, entre otros. Y si referenciamos a una empresa privada, su recurso real se convierte en producción final, ya sea de bienes o servicios, que tenga ciertos estándares de calidad y cumpla al máximo los objetivos de la empresa, así como sus beneficios y en su mayor medida minimizar costos, lo que conllevará a un nivel competitivo de dicha empresa, no solamente en el ámbito interno sino también expandirse a un nivel externo, y ello depende de la forma que se gestione el talento humano.

Por lo que, Chiavenato et al. (2009) recomiendan que es necesario contar con un equipo que se encargue de la GTH y que este evite de cierto modo las funciones operativas dentro de la organización, dedicándose principalmente a instruir al capital humano, brindándoles asesorías, capacitaciones, lecciones y recursos, para que ellos asuman con mayor compromiso el desarrollo de sus capacidades, así como de sus actividades para con la empresa, y que les permita tener un futuro menos inseguro y más prometedor con dicha organización, asegurando el crecimiento y la rentabilidad de la misma.

Una manera de determinar que talento tienen los humanos es a través de la psicología o también con cuestiones inherentes al humano, por ejemplo: si una

persona sirve para determinada actividad, entonces el que va a gestionar, prácticamente a través de su vasto conocimiento va a determinar para que actividad sirve dicha persona, en otras palabras, va a identificar su talento. Por lo tanto, la GTH implica maximizar las capacidades y habilidades del personal, esto puede ser a través de la especialización realizada según el don que tiene cada persona y ubicándola en el área que mejor se desempeñe, elaborando un proceso sistemático para el desarrollo de las actividades y promoviendo mejores oportunidades para los empleados (Ramírez et al. 2019).

Entonces para que la empresa pueda existir tiene que concordar en equipo con sus colaboradores, porque si solo se genera la individualidad y cada uno tiene distinto pensamiento entonces no tendría sentido, siempre tiene que darse con personas que tengan algo de concordancia y poder compartir los ideales, de eso se trata y eso no lo puede determinar cualquiera, sino la gestión de recursos humanos.

La variable GTH abarca 3 dimensiones. En este trabajo se sigue la línea de (Chiavenato et al. 2009). La primera es una dimensión de Política de admisión del personal (*el proceso para integrar personas*). Esta dimensión hace referencia a gestionar o encargarse de la selección del personal. En otras palabras, se encarga del talento humano ya sea como un profesor o también como un dirigente de la empresa que está administrando en cuestiones de recepción de personal que ingresan por primera vez, lógicamente evaluadas a través de sus habilidades y destrezas que poseen.

La segunda dimensión es el *proceso de desarrollar a las personas*, esta implica direccionar a los seres humanos que están laborando, a través de capacitaciones y técnicas, para instruirlos y así sean más competitivos. Se encarga de los humanos en sí, de la persona, del individuo en general para direccionarlo, apoyarlo a desarrollar sus habilidades y capacidades para que la empresa o ente pueda cumplir sus objetivos.

La tercera dimensión es *el proceso de retener a las personas*. Esta implica impulsar procesos o métodos para brindar excelente ambiente y clima laboral. También implica dar lecciones y recursos, para que ellos asuman con mayor

compromiso el desarrollo de sus capacidades y actividades, para con la empresa y que les permita tener un futuro mejor con dicha organización.

Para retener a los mejores recursos humanos en una organización durante el mayor tiempo posible, es fundamental que los líderes, incluido el gerente y aquellos responsables de la toma de decisiones, generen un ambiente de confianza. Esto contribuye a fomentar la sinceridad y la lealtad en ambas direcciones, tanto de los empleados como de la empresa (Wong et al. 2021). Además, se debe motivar al personal mediante el reconocimiento sincero y la implementación de recompensas como: días libres, oportunidades de viaje en familia y reconocimientos públicos (Arokiasamy, 2021). Es esencial desafiar a los trabajadores a buscar constantemente la superación personal, pero antes de hacerlo, los líderes, incluido el gerente y subgerentes, deben saber escuchar sus opiniones y quejas de cada uno de sus empleados. Esto facilita el mantenimiento de una comunicación efectiva y abierta entre todas las partes involucradas en la organización (Gem et al. 2020).

Con respecto a la variable *compromiso laboral*, Chiavenato et al. (2009) lo define como el nivel de pertenencia que llega a sentir el trabajador en la empresa y el alto nivel de identificación del individuo con su lugar de trabajo, lo cual implica una elevación del grado de lealtad con la empresa. El trabajador siente un alto nivel de pertenencia que anhela seguir laborando en ella, demostrando un elevado grado de lealtad y confianza, poniéndose al hombro los objetivos trazados; también se puede definir como un estado psicológico y de compañerismo entre trabajador y empresa, teniendo como base que su compromiso cumpla con las expectativas de ambos.

El CL, para Mori y Bardales (2020) está cimentado por todos, tanto dirigentes, empleados, colaboradores, absolutamente todos, y también haciendo referencia en qué tipo de empresa se está laborando o en qué empresa van a laborar, ya sea una empresa jerárquica donde hay estatutos y reglas que se deben cumplir o las democráticas donde prácticamente cada quien es su propio supervisor, esta es una forma de compromiso más horizontal, en cambio la otra es más vertical.

Hu et al. (2020) definen el compromiso organizacional como el grado en que los empleados están dedicados a su organización, incluido su deseo de mantener la membresía, su voluntad de trabajar diligentemente para la organización y la aceptación de sus valores. La lealtad de los empleados implica apego emocional y responsabilidad moral, ya que los empleados comprometidos consideran como su compromiso afecta su trabajo y sus perspectivas laborales futuras. Los empleados comprometidos sienten que es su deber ayudar a la entidad a cumplir sus fines estratégicos. Investigaciones anteriores han demostrado que los trabajadores que están comprometidos con su organización tienen más probabilidades de continuar trabajando allí (Chen, 2023).

Además, se considera como un concepto multidimensional basado en el comportamiento, la actitud, la noción normativa y calculadora. El compromiso organizacional es una percepción que un empleado desarrolla al asociarlo con las metas y valores organizacionales, como también con sus metas y valores individuales, en consecuencia, gira en torno a la resolución de conflictos y hacia la decisión de permanecer o abandonar la organización (Nagpal, 2022).

El CL, actualmente es un tema de gran relevancia y por lo tanto, de gran incentivo de investigación. Para Mohamed et al. (2021), en la actualidad, el mundo globalizado requiere de una gran competitividad, por lo que el compromiso laboral juega un rol de primer orden, tanto en una empresa privada como pública. Según Jara et al. (2018) añaden que “el compromiso que asume cada trabajador en la organización sirve para hacer y explicar cosas”. Sirve para complementarse porque, por ejemplo: en la gestión pública cada persona es útil para cierta actividad y así pueden unirse, con compromiso y respetando lo que cada uno sabe y ha desarrollado, es increíble, es la única forma de existir, eso es la democracia real, comprometerse y respetar.

Ng (2021) describe al compromiso organizacional como aquel en el que los empleados desarrollan una conexión emocional con la misión y los valores de la empresa. De manera similar, Safadi et al. (2020) explican que este compromiso se refiere a la lealtad que los empleados sienten hacia la organización, siendo una elección laboral en la que optan por permanecer en la empresa. Esto se debe a que

creen que existe una colaboración efectiva entre líderes, colaboradores y empleados, lo que fortalece un vínculo emocional sólido y significativo.

La variable compromiso laboral en esta investigación abarca 3 dimensiones:

La primera es el *compromiso afectivo*: esta dimensión se refiere al lazo emocional del empleado con la organización. Es el grado de emoción o sentimiento que siente el empleado y el deseo de mantenerse dentro de la empresa, es decir, desea una estabilidad laboral. Definida también como la pasión por lo que el trabajador hace, el trabajador valora, ama y abraza con pasión su trabajo u organización (Vinichenko et al. 2018). Esta dimensión es esencial, debido a que, el deseo del trabajador de mantenerse estable en su trabajo implica una mayor solidez en la entidad para el desarrollo de sus funciones, lo cual también contribuye a su crecimiento económico. El compromiso afectivo se visualiza como el entusiasmo, la alegría y orgullo del trabajador hacia la empresa, en esta dimensión se consolida el compañerismo entre empleado y empleador, ambos disfrutan del compromiso que tienen con la empresa, por lo tanto, ambos gozan de su permanencia en ella.

La segunda es el *compromiso de continuidad*, esta dimensión se caracteriza por el reconocimiento económico que obtiene el trabajador por formar parte y brindar sus servicios de manera leal a la empresa. En esta dimensión, el trabajador tiene el compromiso de pertenecer a la organización y siente un deber moral que implica no tener que alejarse de la empresa así nomás, dado que el trabajador a dedicado tiempo, ha invertido esfuerzos y experiencia, lo cual hace que sienta una necesidad de permanencia en su centro de trabajo, se dice que, el colaborador llega a sentir que la empresa forma parte de su vida. Esta dimensión, se encuentra vinculada al coste de oportunidad que tiene el colaborador de abandonar la entidad y perder los beneficios económicos que ha logrado. Así mismo, se dice que en esta dimensión el colaborador siente una necesidad de permanencia en la empresa porque ha obtenido una seguridad laboral en ella, por lo que, con el pasar del tiempo al empleado le es difícil dejar la organización (Villena et al. 2016).

Según Ng (2021) menciona que esto sucede cuando el trabajador siente que existen oportunidades de ascenso que le permiten crecer como profesional, porque la entidad le da el reconocimiento laboral que realmente merece, donde

voluntariamente realiza horas extras de trabajo según lo permita, para generar nuevas habilidades.

La tercera es el *compromiso normativo*, esta dimensión se caracteriza por la aceptación voluntaria e independiente de las normas por parte del trabajador. En esta dimensión se internalizan las normas de la empresa hacia los colaboradores, cumpliendo ciertos estándares y signos de lealtad de los empleados, es una dimensión que tiene relevancia en el desarrollo del humano, si se gestionan de manera correcta, es decir el trabajador sigue las métricas establecidas por la organización porque siente que es actuar de la mejor manera, con responsabilidad y obligación (Villena et al. 2016).

Según Ng (2021), esta dimensión final hace referencia a las normativas que la empresa establece para cumplir con los procesos administrativos, abarcando tanto las reglas relacionadas con la contratación, como aquellas vinculadas a la seguridad de sus empleados y usuarios. Además, implica una evaluación continua que permite identificar áreas que requieren fortalecimiento o aquellas que deben potenciarse para alcanzar niveles superiores, promoviendo así la lealtad mutua entre empleados y la organización (Kumar y Priyadarshi, 2021).

De manera similar, Rossi et al. (2021) indican que esto implica seguir cumpliendo con la responsabilidad moral de reciprocidad. Además, McCarthy et al. (2022) revelan que este compromiso se traduce en la fidelidad del empleado hacia la organización, basada en un fuerte sentido de lealtad y se manifiesta como una obligación personal de mantener su desempeño en la empresa.

De acuerdo con la definición de la gestión del talento humano, Mayor (2015) menciona que la persona que se encarga de emplear (el empleador) tiene que saber si el empleado está comprometido o no, por ello, son necesarios diversos conocimientos para saber si la persona que trabaja o labora está comprometida o no con su trabajo, y por ende con los objetivos de la empresa. Así, el principio fundamental para que exista tal empresa, es el principio de la rentabilidad, que están lógicamente traducidos desde sus objetivos.

El compromiso laboral es la dedicación u obligación de cada trabajador en el campo que labora, pero con resultados eficientes. Esto es así, porque según

Ismail et al. (2021), el empleado comprometido es alguien que siente pasión por lo que hace, alguien que valora, ama y abraza con pasión su trabajo. Por lo tanto, se interesa por el éxito de la empresa y está siempre dispuesto a apoyar en el cumplimiento de los objetivos de la mejor manera, obviamente siguiendo las métricas que establece la organización (Gallardo et al. 2012).

Esto se relaciona con la GTH, ya que para Jiménez et al. (2023) si tenemos un empleado comprometido será más eficiente, productivo, consciente de la oportunidad que le brindan y sobre todo sabrá enfrentar nuevos retos con la empresa con un sentido muy firme del deber y lealtad a la organización.

En tal sentido, el compromiso laboral nace del interior de cada persona para con la empresa, pues esta implica ponerse en el lugar de la persona que administra de manera conjunta a la firma. Sin embargo, para Chiang y Candia (2021), el compromiso laboral no implica que como dirigentes deban obligar a los colaboradores a sentirse comprometidos, pero si se pueden facilitar un entorno apropiado para que ello se produzca. Para Ferreiro et al. (2021), esto es factible si el empleador conoce al personal o al equipo de trabajo, ya que permitirá brindarles confianza, motivación y así incentivarlos al cumplimiento de los objetivos planteados. Por lo que colaboradores motivados o comprometidos según manifiesta la teoría de las relaciones humanas son colaboradores productivos. Puesto en marcha el compromiso laboral, en los entes del Estado ya sea nivel regional o local, requiere de un trabajo colaborativo para abordar de manera efectiva los diversos problemas que existen en la comunidad. Un echo de vital importancia en este ámbito es que, el Estado está para hacer frente a los adversarios del bienestar público, es decir, a problemas como pobreza, mala calidad de servicios básicos en sectores de educación, salud, entre otros. Entonces un personal comprometido, estará convencido no solo de lograr la comodidad de la entidad, sino incluso de la sociedad.

En base a ello, el compromiso de los trabajadores y la gestión pública muestra un mejor desempeño en el cumplimiento de las metas y objetivos presupuestos, una mejor transparencia en la gestión, en definitiva, un mayor impacto positivo en la población, generando un clima de seguridad y apoyo a los ciudadanos que son más vulnerables a la pobreza.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

De acuerdo a su enfoque la investigación fue del tipo cuantitativo y por el fin o propósito que persigue fue del tipo aplicada.

El enfoque de investigación cuantitativo según Hernández et al. (2014) “se basa más en una lógica y proceso que se centra en cuantificar la recopilación de datos. Este análisis va de lo general a lo particular” (p. 8). En este caso, el presente trabajo está basado en la información que brinda la MPCH, y en base a ello, se hace un análisis que permita determinar si existe relación entre la GTH y el CL en dicha institución.

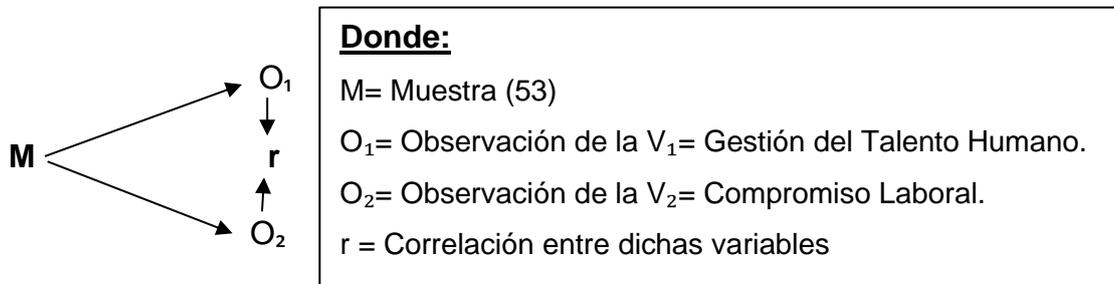
La investigación aplicada se basa en teorías o en la investigación pura y a partir de ello, busca poner en práctica los conocimientos brindados, es decir, da utilidad a los conocimientos ya establecidos en la investigación pura para que así permita obtener un resultado práctico. Por lo que, en este trabajo se buscó utilizar de manera pragmática las teorías desarrolladas por diversos autores y generar solución a los problemas en el campo de estudio (Sánchez et al. 2018). En este caso a través de las recomendaciones se trató de dar solución a los problemas encontrados.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño de investigación fue no experimental, ya que no se ha establecido un control o una manipulación de las variables, por el contrario, este trabajo se basó en la observación y recolección de información de naturaleza no experimental, según el contexto que se especifica, y después analizar los posibles efectos que se dan entre las variables, esto de acuerdo a las circunstancias en el lugar de análisis. Asu vez fue transversal, porque los datos se van a recolectar en una sola oportunidad. Dado que en esta investigación se buscó diagnosticar la incidencia que existe entre las variables de estudio, se llevó a cabo un análisis de nivel correlacional, con el objetivo de ver cómo incide la variable exógena en la variable endógena en un determinado periodo. Una investigación de tipo correlacional

según Bernal (2016) “busca mostrar la relación entre variables” (p. 147). La razón por la que se considera el análisis de tipo correlacional es que de acuerdo a las teorías planteadas se ha visto un grado de asociación entre ambas variables.

Esquema del diseño de investigación:



### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable Cualitativa 1: Gestión del talento humano

##### Definición conceptual

La gestión del talento humano se define como la forma de administrar la inteligencia o la capacidad intelectual del humano. Según Dessler y Varela (2011) es una estrategia que a través de procesos sistemáticos permite que todos los trabajadores de las diferentes áreas aprendan a tener mayor compromiso laboral en la organización. El talento humano es una opción clave para el progreso en las actividades de una empresa u organización.

##### Definición operacional

En la presente investigación la variable gestión del talento humano se midió a través de un cuestionario de escala Likert, el cual constó de: tres dimensiones y nueve indicadores. (Ver anexo N° 1)

##### Dimensiones

- Proceso para integrar personas
- Proceso para desarrollar a las personas
- Proceso para retener a las personas

## **Indicadores**

Para medir el talento humano se ha considerado los siguientes indicadores: trabajo en equipo, estrategias, liderazgo, objetivos, evaluación del desempeño, comunicación, capacitación, motivación, control preventivo y división organizacional.

## **Escala de medición**

Ordinal

## **Variable Cualitativa 2: Compromiso laboral**

### **Definición conceptual**

Es el nivel de pertenencia que llega a sentir el trabajador en la empresa. De acuerdo con Chiavenato (2011) la define como el alto nivel de lealtad y confianza que llega a brindar el trabajador a la organización, poniéndose al hombro los objetivos trazados. En tanto que, también se puede definir como un estado psicológico y de compañerismo entre trabajador y empresa, teniendo como base que su compromiso cumpla con las expectativas de ambos. De ello se desprende que, la variable compromiso laboral se conceptúa como el alto nivel de identificación del individuo con su lugar de trabajo, lo cual implica una elevación del grado de lealtad con la empresa.

### **Definición operacional**

En la presente investigación la variable Compromiso Laboral se midió a través de un cuestionario de escala Likert, el cual constó de: tres dimensiones y doce indicadores.

### **Dimensiones**

- Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

### **Indicadores**

Para el compromiso afectivo los indicadores son: identificación, motivación, sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en la empresa. Para el compromiso de continuidad los indicadores fueron: necesidad de permanencia, beneficio

económico, esfuerzo laboral, seguridad laboral. Para el compromiso normativo los indicadores son: lealtad, obligación moral, cumplimiento de normas y puntualidad.

### **Escala de medición**

Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

**3.3.1. Población:** según Hernández et al. (2014) mencionan que la población es un grupo de personas u objetos, que se constituyen en un grupo por presentar características comunes. Se trabajó con una población finita, debido a que se conoce la cantidad de personas, por lo tanto, en este estudio la población estuvo constituida por 44 colaboradores administrativos del Palacio Municipal de la MPCH ubicada en Jr. Atahualpa N° 650 – La Libertad, año 2023.

**3.3.2. Muestra:** según Hernández et al. (2014) es un subconjunto representativo de la población. En este caso, se tomó en cuenta a toda la población, constituyéndose en una muestra censal de 44 colaboradores administrativos del Palacio Municipal de la MPCH ubicada en Jr. Atahualpa N° 650 – La Libertad, año 2023.

**3.3.3. Muestreo:** Se trabajó con todos los integrantes de la población, por lo que no se utilizó ninguna técnica de muestreo.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Cada uno de los colaboradores administrativos del Palacio Municipal de la MPCH ubicada en Jr. Atahualpa N° 650 – La Libertad, año 2023.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

**Encuesta:** es una técnica que consiste en indagar, preguntar, buscar, consultar e inquirir información de los elementos que forman parte de la muestra en el estudio (Bernal, 2016). Por ello, mediante la encuesta se obtuvo información relevante para la realización de la presente investigación.

## **Instrumento**

**Cuestionario:** es un listado de preguntas seleccionadas de acuerdo a las variables y objetivos de la investigación. En esta investigación, las preguntas estuvieron formuladas para un nivel de respuesta del tipo cualitativo y escala ordinal.

En la obtención de información se emplearon dos cuestionarios, para las variables “Gestión del Talento Humano” y “Compromiso Laboral” lo cual estuvo compuesta por 43 ítems; la primera variable cuenta con 21 ítems y la segunda variable con 22 ítems, divididos de acuerdo a cada dimensión, mediante escala de Likert. (Ver anexo N° 4).

El cuestionario aplicado en base a la Gestión del Talento Humano y al Compromiso Laboral se desglosará de la siguiente manera:

En nuestro cuestionario para la variable GTH, la primera dimensión es el proceso para integrar personas, hace referencia a las preguntas N°1 - 7. La segunda dimensión es el proceso para desarrollar personas, hace referencia a las preguntas N° 8 - 15. La tercera dimensión es el proceso para retener personas, hace referencia a las preguntas N° 16 - 21.

En nuestro cuestionario para la variable CL la primera dimensión es compromiso efectivo, hace referencia a las preguntas N° 1 - 7. La segunda dimensión es compromiso de continuidad, hace referencia a las preguntas N° 8 - 15. La tercera dimensión es compromiso normativo, hace referencia a las preguntas N° 16 - 22.

**Validez:** La validez del instrumento de la presente investigación fue realizada a través de juicio de expertos, donde 3 profesionales se encargaron de evaluar detalladamente la redacción y coherencia según lo establecido por la universidad. (Ver Anexo N°5)

**Confiabilidad:** se realizó mediante la aplicación de una prueba piloto, utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach. (Ver Anexo N°6)

### **3.5. Procedimientos**

Primeramente, se acudió a la empresa para realizar el consentimiento informado, obtener la autorización firmada por el titular de la municipalidad y poder aplicar los instrumentos de recolección de datos. Luego se procedió a realizar el cuestionario y aplicarlo a los colaboradores administrativos del Palacio Municipal de la MPCH. Una vez que se obtuvieron los resultados fueron procesados en Microsoft Excel donde se estructurará de manera detallada una base de datos de las respuestas obtenidas relacionadas a las variables de interés (gestión del talento humano y compromiso laboral). También se ejecutó el software SPSS Statistics 26 para un análisis exhaustivo, confiable y válido de los datos obtenidos.

Procedimientos de la aplicación del cuestionario:

Primero, se procedió a crear la estructura del instrumento. La estructura constó de dos partes (preguntas para la variable gestión del talento humano y para la variable compromiso laboral). Seguidamente, se procedió a validar el cuestionario por los expertos en la materia respectiva. A continuación, se procedió a la aplicación del cuestionario. La muestra constó de 44 personas seleccionadas a través de ciertos parámetros. Finalmente, se procedió al procesamiento y la construcción de la base de datos para su análisis respectivo.

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

#### **Estadística descriptiva**

Se utilizaron medidas de tendencia central y descriptivas que permitirán presentar los resultados mediante tablas y figuras en el software SPSS Statistics 26 para la presentación de los resultados de acuerdo a los objetivos establecidos.

#### **Estadística inferencial**

Se aplicó la prueba de normalidad, no obstante, la teoría dice que el inferencial estadístico para las variables cualitativas es el Rho Spearman, con el cual se trabajó para encontrar la incidencia de una variable en otra.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la presente investigación se priorizó lo que indica el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo según la Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV, donde se tomó en cuenta los siguientes principios de la integridad científica: Honestidad intelectual, realizando una buena argumentación y respetar los diferentes puntos de vista de las demás personas; integridad, al realizar las actividades necesarias en la investigación; objetividad e imparcialidad, para proceder con rectitud ante las acciones de los participantes de la investigación; veracidad, justicia y responsabilidad, por lo cual acudimos a diversas fuentes de información las cuales se registraron en orden alfabético según la guía de normas APA. 7ª edición y difundiendo los resultados reales de la investigación; transparencia, manejando de forma eficiente los problemas que se presenten durante la investigación; autonomía, porque las personas que participaron en la investigación podían retirarse cuando así lo deseen; integridad humana, porque se priorizó al ser humano sin importar su nivel económico, cultura, género u otra característica; equidad, al momento de aplicar el instrumento se brindó igual trato a todos los participantes; respeto de la propiedad intelectual, evitando el plagio de otras investigaciones, por lo cual se utilizó la herramienta Turnitin; privacidad con la información recolectada la cual se mantendrá bajo custodia, y en privado los datos de las personas que participan en la investigación e independencia, porque la investigación fue autónoma y no obedece a conflictos de intereses.

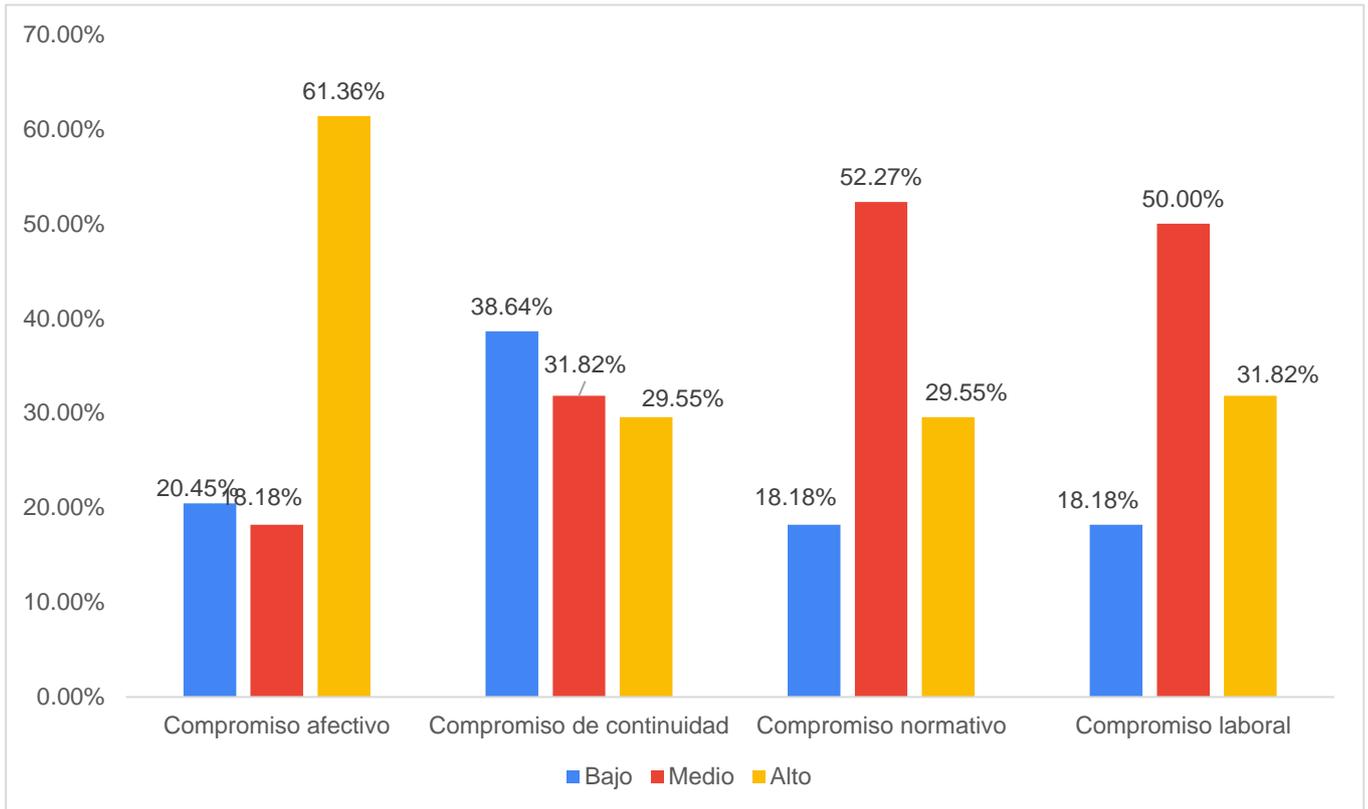
## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Objetivo específico 1: identificar el nivel de compromiso laboral en la MPCH, año 2023.**

**Figura 1**

*Nivel de compromiso laboral en la MPCH, año 2023.*

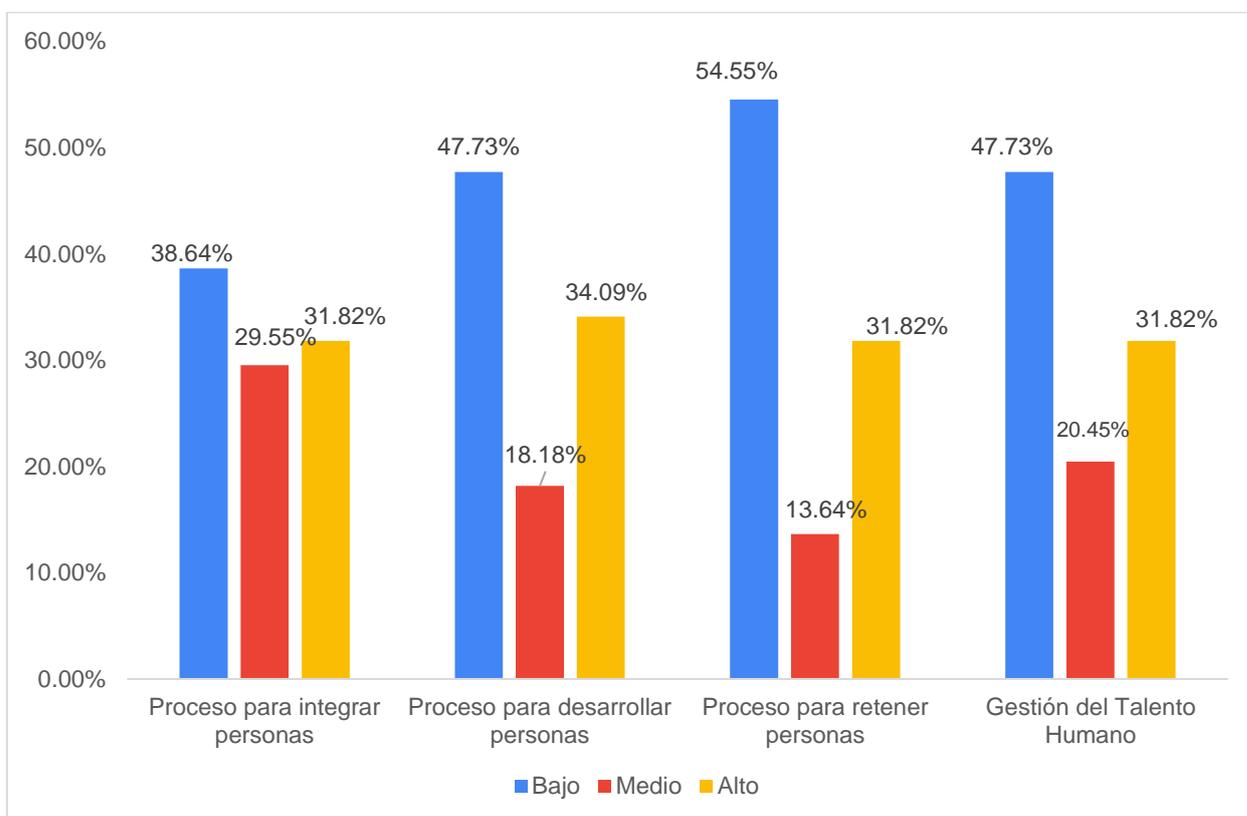


En la figura N° 1 se señala que el 61.36% de colaboradores indican que hay un nivel alto de compromiso afectivo, en cuanto al compromiso de continuidad, el 38.64% indican que hay un nivel bajo, asimismo respecto al compromiso normativo, el nivel fue medio, con un 52.27%. Al evaluar el compromiso laboral en su conjunto, se observa que el 50% de los colaboradores indican que hay un nivel medio.

**Objetivo específico 2: identificar el nivel de gestión del talento humano en la MPCH, año 2023.**

**Figura 2**

*Nivel de gestión del talento humano en la MPCH, año 2023.*



En la figura N° 2 se señala que el 38.64% de colaboradores indican que hay un nivel bajo en el proceso para integrar personas, en cuanto al proceso para desarrollar personas, el 47.73% indican que hay un nivel bajo, asimismo respecto al proceso para retener personas, el nivel fue bajo, con un 54.55%. Al evaluar la gestión del talento humano en conjunto, se observa que el 47.73% de los colaboradores indican que hay un nivel bajo.

## Análisis inferencial

**Objetivo específico 3: determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso afectivo en la MPCH, año 2023.**

**Tabla 1**

*Incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo de los colaboradores de la MPCH, año 2023.*

		Compromiso afectivo	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,362** ,016
		n	44

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

Los resultados del análisis de correlación de Spearman muestran una incidencia significativa de la " Gestión del talento humano " en el "Compromiso afectivo" en el nivel de significancia del 0,01 (bilateral). El coeficiente de correlación (Rho de Spearman) es de 0,362. Esto indica que existe una incidencia positiva baja y significativa entre la forma en que se gestiona el talento humano en la organización y el compromiso afectivo de los empleados. Por lo que se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

**Objetivo específico 4: determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso normativo en la MPCH, año 2023.**

**Tabla 2**

*Incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo de los colaboradores de la MPCH, año 2023.*

		Compromiso normativo	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,565**
		Sig. (bilateral)	,000
		n	44

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

Los resultados del análisis de correlación de Spearman muestran una incidencia significativa de la " Gestión del talento humano " en el "Compromiso normativo" en el nivel de significancia del 0,01 (bilateral). El coeficiente de correlación (Rho de Spearman) es de 0,565. Esto indica que existe una incidencia positiva moderada y significativa entre la forma en que se gestiona el talento humano en la organización y el compromiso normativo de los empleados. Por lo que se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

**Objetivo específico 5: determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad en la MPCH, año 2023.**

**Tabla 3**

*Incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la MPCH, año 2023.*

		Compromiso de continuidad	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,806**
		Sig. (bilateral)	,000
		n	44

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

Los resultados del análisis de correlación de Spearman muestran una incidencia significativa muy fuerte de la "Gestión del talento humano" en el "Compromiso de continuidad" en el nivel de significancia del 0,01 (bilateral). El coeficiente de correlación (Rho de Spearman) es de 0,806. Esto indica que existe una incidencia positiva muy alta y significativa entre la forma en que se gestiona el talento humano en la organización y el compromiso de continuidad de los empleados. Por lo que se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

**Hipótesis de investigación:** La incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023, es significativa.

**H0:** La incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023, no es significativa.

**Tabla 4**

*Incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023.*

			Compromiso laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,758**
		Sig. (bilateral)	,000
		n	44

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

Los resultados del análisis de correlación de Spearman revelan una incidencia altamente significativa de la " Gestión del talento humano " en el "Compromiso laboral" en el nivel de significancia del 0,01 (bilateral). El coeficiente de correlación (Rho de Spearman) es de 0,758. Esto indica que existe una incidencia positiva fuerte y significativa entre la forma en que se gestiona el talento humano en la organización y el compromiso laboral de los empleados. Por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

En la Municipalidad Provincial de Chepén se ha evidenciado una problemática relacionada al CL de los colaboradores, notándose más en el compromiso de continuidad en la referida entidad, debiéndose a causas relacionadas con el área de talento humano, tales como falta de estrategias para retener al personal, para desarrollo de los mismos como también para integrarlos a la entidad. Por tal motivo, se realizó esta investigación con el fin de determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la MPCH. Cuyo fin es alcanzar recomendaciones para mejorar el compromiso organizacional a través de una adecuada gestión.

Las limitaciones encontradas durante la investigación surgieron al iniciar la aplicación de las encuestas en las distintas oficinas, debido a que se encontraban laborando y pedían que se regrese después, sin embargo, después de coordinar con los gerentes se logró encuestar exitosamente. Otra limitación fue que los colaboradores sentían miedo a que se conozcan sus respuestas y pierdan su trabajo, pero se les explicó que dichas encuestas son totalmente anónimas.

Los resultados obtenidos en el primer objetivo específico, identificar el nivel de compromiso laboral en la MPCH, año 2023, se detalló que, un 50% de los colaboradores poseen nivel medio el compromiso laboral, seguido del 31.82% en nivel alto y 18.18% en bajo. En el compromiso afectivo el nivel alto es el más predominante, con un 61.36% de los colaboradores, en cuanto al compromiso de continuidad, el 38.64% indican que hay un nivel bajo, asimismo respecto al compromiso normativo, el nivel fue medio, con un 52.27%. Ello detalla que, los empleados tienen una conexión emocional medianamente significativa con la organización, sentando las bases que, existe una elevación de la lealtad en grado medio, puesto que, la mayoría de los colaboradores sienten que, la municipalidad les brinda estabilidad laboral, también tienen oportunidad de integrarse a proyectos nuevos, pese a que algunos consideran que trabajan por necesidad en dicha entidad, en cambio, otros perciben que se les ha brindado facilidades, como laboran mucho tiempo perciben un sentimiento de pertenencia pese a que algunos, no cumplen con sus horarios, por lo tanto, no sentirían culpa si abandonan la entidad. Dichos resultados difieren del estudio de Olaya (2022) quien destacó un nivel bajo

(36%) en compromiso laboral en la muestra analizada. Mientras que, Ramos (2021) detalló que casi siempre existe compromiso laboral en un 65.7%. Considerándose en la teoría que, el compromiso organizacional como el grado en que los empleados están dedicados a la organización, incluido su deseo de mantener la membresía, su voluntad de trabajar diligentemente para la organización y la aceptación de sus valores (Hu et al., 2020). En tal sentido, bajo lo establecido anteriormente y al haber analizado los resultados de los autores citados, se afirma que, en la entidad, aún existe un porcentaje significativo de empleados con un compromiso laboral bajo, lo que sugiere que todavía existen desafíos por abordar para mejorar la satisfacción y el compromiso de todos los colaboradores. Por lo que, es fundamental seguir evaluando, monitoreando estos indicadores y, en base a los hallazgos, implementar estrategias específicas para fortalecer el compromiso laboral en la organización. Por lo tanto al haber revisado el análisis de los resultados de la investigación con los autores mencionados se puede concluir que, los colaboradores de la empresa perciben una cultura organizacional positiva, existe trabajo en equipo, respeto mutuo, ciertas veces existe flexibilidad laboral y sienten equilibrio en su vida laboral y personal, así también, reciben reconocimientos cuando llegan a sus metas y se cuenta con oportunidades de ascenso.

Asimismo, en el segundo objetivo específico, identificar el nivel de gestión del talento humano en la MPCH, año 2023, se detalló que, un 47.73% de los colaboradores destacan un nivel bajo, mientras que, un 31.82% nivel alto y 20.45% nivel medio. Considerándose que, en cuanto al proceso para integrar personas, el 38.64% indican que existe un nivel bajo, en relación al proceso para desarrollar personas, el 47.73% indican que hay un nivel bajo, asimismo respecto al proceso para retener personas, el nivel fue bajo, con un 54.55%. Ello indica que, existe margen para mejorar la gestión del talento humano en la organización, especialmente en los procesos de integración y desarrollo de personas, así como en la gestión global del talento humano, puesto que, no muchas veces se registra el cumplimiento de las normas, no se ve el desarrollo de un marcado liderazgo, a veces no existe una adecuada vía de comunicación no formal para mejorar el servicio que se brinda y existe demora en el cumplimiento de los tiempos en las actividades diarias del personal. Dichos resultados son semejantes al estudio de Olaya (2022) quien destacó un nivel bajo (40%) en gestión del talento humano en

la muestra analizada. Mientras que, Ramos (2021) detalló que casi siempre existe buena gestión del talento humano en un 65.71%. Considerándose en la teoría que, la gestión del talento humano es una iniciativa estratégica para atraer, desarrollar y retener el talento para lograr una ventaja competitiva (Narayanan et al., 2019). En tal sentido, bajo lo establecido anteriormente y al haber analizado los resultados de los autores citados, se afirma que, se debe mejorar la gestión del talento humano en la organización, especialmente en los procesos de integración y desarrollo de personas, así como en la gestión global del talento de las personas. Por lo tanto al haber revisado el análisis de los resultados de la investigación con los autores mencionados se puede concluir que, hay una clara necesidad de implementar medidas que mejoren la GTH en la MPCH. La falta de un enfoque estratégico y efectivo en áreas críticas como la retención y el desarrollo del personal puede tener un impacto negativo en el rendimiento general de la organización.

De igual manera, en el tercer objetivo específico, determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso afectivo en la MPCH, año 2023, se encontró a través de la prueba de Spearman que, existe una relación positiva baja ( ,362\*\*) en la incidencia de la GTH en el compromiso afectivo en la MPCH; con esto se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis específica 1 propuesta, de que la incidencia de la gestión del talento Humano en el compromiso afectivo en la MPCH, año 2023, es significativa. En otras palabras, cuando la gestión del talento humano se lleva a cabo de manera efectiva, los empleados tienden a experimentar un mayor compromiso afectivo hacia la organización, manifestándose que, en la entidad, los colaboradores sienten un buen clima laboral y les genera estabilidad laboral, motivándoles, lo cual se evidencia conforme a las políticas de GTH establecidas en el área, aunque falta mayor contribución en políticas para desarrollar, integrar y sobre todo, retener a los colaboradores. Dichos resultados se corroboraron con el estudio de Medina y Navarro (2022) quienes encontraron una significativa incidencia entre ambos constructos con un valor de ,355. Demostrándose en la teoría que, el compromiso afectivo consiste en el grado de emoción o sentimiento que siente el empleado y el deseo de mantenerse dentro de la empresa, es decir, desea una estabilidad laboral mientras que, según (Vinichenko et al. 2018) la GTH es una iniciativa estratégica para atraer, desarrollar y retener el talento para lograr una ventaja competitiva. En tal sentido, bajo lo

establecido anteriormente y al haber analizado los resultados de los autores citados, se confirma que, a medida que se realice una efectiva gestión del talento humano, que incluye la selección adecuada, el desarrollo y la retención de empleados, puede tener un impacto positivo en la conexión emocional y el compromiso de los empleados con la organización, esto puede traducirse en una mayor satisfacción laboral, mejor retención de empleados y un excelente rendimiento en el lugar de trabajo. Por lo tanto, al haber revisado el análisis de los resultados de la investigación con los autores mencionados se puede concluir que la efectiva implementación de prácticas de GTH se asocia con un mayor compromiso emocional de los empleados hacia la organización, lo cual se refleja en un ambiente laboral positivo y en una sensación de estabilidad laboral entre los colaboradores.

Además, en el cuarto objetivo específico, determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso normativo en la MPCH, año 2023, se encontró a través de la prueba de Spearman que, existe una relación positiva moderada ( , 565\*\*) en la incidencia de la GTH en el compromiso normativo en la MPCH. Con esto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 2 propuesta, de que, la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo en la MPCH, año 2023, es significativa. En otras palabras, cuando la gestión del talento humano se lleva a cabo de manera efectiva, los empleados tienden a sentir un mayor compromiso normativo hacia la organización, manifestándose que, en la entidad, los colaboradores perciben políticas de GTH que hacen que ellos puedan respetar y aceptar las normas que se han establecido, asimismo, el control ejercido por dicha área, hace que cumplan con sus horarios por las consecuencias que puede traer en su currículum vitae si es que se retiran de dicha entidad, por tanto, al mejorarse la GTH se incrementará más el compromiso normativo. Dichos resultados se corroboraron con el estudio de Medina y Navarro (2022) quienes encontraron una significativa incidencia entre ambos constructos con un valor de ,489. Demostrándose en la teoría que, el compromiso normativo se caracteriza por la aceptación voluntaria e independiente de las normas por parte del trabajador (Villena et al. 2016) mientras que, la GTH es una iniciativa estratégica para atraer, desarrollar y retener el talento para lograr una ventaja competitiva (Narayanan et al., 2019). En tal sentido, bajo lo establecido

anteriormente y al haber analizado los resultados de los autores citados, se confirma que, a medida que se realice una buena gestión del talento humano, que incluya la selección adecuada, el desarrollo y la retención de empleados, puede influir en la percepción de los empleados de que están moralmente obligados a permanecer en la organización y cumplir con sus normas y valores. Por lo tanto, al haber revisado el análisis de los resultados de la investigación con los autores mencionados se puede concluir que, las prácticas de GTH que incluye la selección, el desarrollo y la retención de personal, fomentan un compromiso más sólido y duradero por parte de los empleados hacia la organización.

De igual forma, en el quinto objetivo específico, determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad en la MPCH, año 2023, se encontró a través de la prueba de Spearman que, existe una relación positiva muy fuerte ( $r = 0,806^{**}$ ) en la incidencia de la GTH en el compromiso de continuidad en la MPCH. Con esto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 3 propuesta, de que, la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad en la MPCH, año 2023 es significativa. En otras palabras, cuando la gestión del talento humano se lleva a cabo de manera efectiva, los empleados tienden a tener un compromiso significativamente mayor con la continuidad de su empleo en la organización, manifestándose que, en la entidad, los colaboradores perciben que, por medio de las políticas de GTH establecidas, algunas veces, se les brinda facilidades para que se desarrollen de forma profesional, además de beneficios económicos para mejorar su servicio, aunque a veces no es continuo, desarrollando su sentido de pertenencia hacia la municipalidad, aunque algunos laboren por necesidad. Dichos resultados se corroboraron con el estudio de Medina y Navarro (2022) quienes encontraron una significativa incidencia entre ambos constructos con un valor de  $r = 0,396$ . Demostrándose en la teoría que, el compromiso de continuidad se caracteriza por el reconocimiento económico que obtiene el trabajador por formar parte y brindar sus servicios de manera leal a la empresa (Villena et al. 2016) mientras que, la GTH es una iniciativa estratégica para atraer, desarrollar y retener el talento para lograr una ventaja competitiva (Narayanan et al., 2019). En tal sentido, bajo lo establecido anteriormente y al haber analizado los resultados de los autores citados, se confirma que, a medida que se realice una buena gestión del talento humano, que

incluye prácticas de retención efectivas, puede influir de manera importante en la disposición de los empleados a permanecer en la organización a largo plazo. Por lo tanto al haber revisado el análisis de los resultados de la investigación con los autores mencionados se puede concluir que, existe una fuerte incidencia de la GTH el compromiso de continuidad de los empleados en la MPCH, a pesar de que, algunos colaboradores pueden sentir que las oportunidades de desarrollo profesional y los beneficios económicos no siempre son continuos, valoran las facilidades y reconocimientos que reciben y desarrollan un sentido de pertenencia hacia la municipalidad.

Por último, en la hipótesis de investigación, la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023, es significativa, se encontró a través de la prueba de Spearman que, existe una relación positiva fuerte ( , 758\*\*) en la incidencia de la GTH en el compromiso laboral en la MPCH. Con esto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación propuesta. En otras palabras, cuando la gestión del talento humano se lleva a cabo de manera efectiva, los empleados tienden a tener un compromiso laboral significativamente más alto, manifestándose que, en la entidad, los colaboradores perciben un adecuado clima laboral, además que disponen de tiempo para que ejecuten sus actividades de forma correcta, por tanto demuestran emoción y motivación por seguir contribuyendo a nuevos proyectos, aunque algunos solo laboren por necesidad, lo cual, demuestra que, las políticas de GTH todavía faltan mejorar, para que se pueda incrementar los niveles de compromiso. Dichos resultados se corroboraron con el estudio de Ramos (2021) quien encontró que, una buena realización del reclutamiento del personal (gestión del talento humano) le permitirá a la empresa obtener un mejor compromiso por parte del trabajador, verificándose a un ,537 dicha relación. De igual manera, Rubio y Jiménez (2019) encontraron que, para alcanzar un alto nivel de compromiso laboral, se tiene que llevar a cabo el planeamiento y ejecución de acciones que promuevan una gestión óptima del talento humano de la organización. Además, Medina y Navarro (2022) detallaron que, existe una incidencia entre ambos constructos. Asimismo, Olaya (2022) encontró también una incidencia significativa entre la GTH y el CL. Igualmente, Talavera (2020) detalló la existencia de una significativa incidencia entre dichos constructos mencionados. Demostrándose por

teoría que, según Dessler y Varela (2011) la GTH es una estrategia que a través de procesos sistemáticos permite que todos los trabajadores de las diferentes áreas aprendan a tener mayor compromiso laboral en la organización, detallándose, según Chiavenato (2011) que, este último constructo consiste en el alto nivel de lealtad y confianza que llega a brindar el trabajador a la organización, poniéndose al hombro los objetivos trazados. En tanto que, también se puede definir como un estado psicológico y de compañerismo entre trabajador y empresa, teniendo como base que su compromiso cumpla con las expectativas de ambos. En tal sentido, bajo lo establecido anteriormente y al haber analizado los resultados de los autores citados, se afirma que, una buena gestión del talento humano, que incluye prácticas de desarrollo y retención de empleados efectivas, puede tener un impacto positivo en el compromiso de los empleados con sus tareas y responsabilidades laborales. Por lo tanto, al haber revisado el análisis de los resultados de la investigación con los autores mencionados se puede concluir que, a pesar de que algunos empleados pueden estar motivados principalmente por necesidad, la optimización de las políticas de gestión del talento humano podría potenciar aún más los niveles de compromiso en la organización.

De acuerdo con los resultados encontrados, se observó que este estudio es útil, puesto que contribuye a mejorar los problemas relacionados al área de talento humano en una entidad pública, lo cual podría replicarse en el mismo rubro a otras entidades. Sin embargo, estos hallazgos indican que aún existen desafíos por abordar para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Por lo tanto, el estudio puede ayudar a la empresa a identificar áreas de mejora específicas e implementar estrategias efectivas para fortalecer el compromiso de los empleados. Además, el estudio reveló que la GTH en la MPCH aún tiene margen de mejora, particularmente en los procesos de integración y desarrollo de personas, así como en la gestión general del talento humano.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. De acuerdo al primer objetivo, se determinó una distribución variada en los niveles de compromiso laboral, siendo el nivel medio el más preponderante. Por tanto, se argumenta que, existen discrepancias en la percepción de cultura organizacional, así como en la influencia de eventos en el entorno laboral y la gestión equitativa de la actitud de los colaboradores hacia la empresa.
- 6.2. En el segundo objetivo, destaca un nivel considerablemente bajo de GTH, particularmente en lo referente al desarrollo y retención de empleados. Por tanto, es así que, la falta de un enfoque efectivo en la integración y desarrollo de empleados podría generar deficiencias en la retención del talento humano.
- 6.3. Referente al tercer objetivo, existe una incidencia significativa de la GTH en el compromiso afectivo en la MPCH en el año 2023, corroborada por la prueba de Spearman, argumenta que, al cultivar un entorno laboral que fomente la conexión emocional y el compromiso de los empleados, la organización puede esperar una mayor retención del talento y un desempeño óptimo en el lugar de trabajo, lo que contribuirá en última instancia al logro de una ventaja competitiva sostenible.
- 6.4. Conforme al cuarto objetivo, la prueba de Spearman revela una incidencia significativa de la GTH en el compromiso normativo en la MPCH en el año 2023. Esto implica que una efectiva GTH incide en la percepción de los empleados sobre su obligación moral de cumplir con las normas y valores de la organización.
- 6.5. Respecto al quinto objetivo, existe una incidencia significativa de la GTH en el compromiso de continuidad en la MPCH en el año 2023, respaldada por la prueba de Spearman, señala que, al brindar reconocimiento y recompensas a los empleados leales, la GTH incide positivamente en su disposición de mantenerse en la organización, es decir que, los colaboradores sentirán un deber de continuar laborando y desarrollando identidad organizacional.

- 6.6. En el objetivo general, la prueba de Spearman revela una incidencia significativa de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2023, señala que, al establecerse estrategias de GTH se logrará incrementar el compromiso laboral, por tanto, a medida que se mejora la GTH, los colaboradores se sentirán más involucrados en las actividades, ya sea por vínculo emocional, deber o continuidad en la organización.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al jefe del área de talento humano de la MPCH, que implemente un programa que dure 3 meses, sobre sensibilización y capacitación del tema compromiso laboral, promoviendo una comprensión más profunda de la cultura organizacional y sus valores entre todos los colaboradores, en los cuales se incluyan talleres interactivos, actividades de team building y sesiones de retroalimentación abierta que fomenten una mayor identificación con la visión y misión de la empresa.
- 7.2. Al jefe del área de talento humano de la MPCH que diseñe un plan de desarrollo de talento integral en un periodo de 6 meses, que incluya oportunidades de formación continua, programas de mentoría y rotación de empleados en diferentes departamentos.
- 7.3. Al jefe del área de talento humano de la MPCH en conjunto con las demás áreas, que establezcan un programa de 3 meses sobre reconocimiento y recompensas que celebre los logros individuales y colectivos, promoviendo así un ambiente laboral positivo y fortaleciendo el compromiso emocional, incluyéndose ceremonias de premios regulares, incentivos basados en el desempeño y programas de reconocimiento público dentro de la empresa.
- 7.4. Al gerente general de la MPCH, que desarrolle un código ético y de conducta corporativa que sea transparente y accesible para todos los empleados, lográndose difundir en un periodo de 3 meses a través de trípticos a los empleados, sobre la importancia de cumplir con los valores y normas de la organización, fomentando un sentido de responsabilidad compartida y compromiso normativo.
- 7.5. Al gerente general de la MPCH, que implemente un sistema de incentivos que reconozca la lealtad y la dedicación de los empleados a largo plazo, incluyendo bonificaciones por antigüedad, programas de desarrollo de carrera específicos y oportunidades de ascenso interno que motiven a los empleados a comprometerse con la continuidad en la organización.
- 7.6. Al jefe del área de talento humano de la MPCH en conjunto con el gerente general, que establezca un plan estratégico de gestión del talento que se centre en mejorar la comunicación interna, el desarrollo profesional y la

participación de los empleados en la toma de decisiones siendo necesario que se implemente en un periodo de 12 meses durante las reuniones y premiaciones mensuales.

- 7.7. Conforme a ello, para las investigaciones futuras, es preferible que se considere estos resultados obtenidos, para que, a través de un estudio más profundo, puedan analizar las variables en referencia, considerándose un estudio explicativo, bajo un diseño pre o cuasiexperimental, consiguiendo crearse un programa de habilidades blandas e inteligencia emocional que incremente el compromiso de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Acosta, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *spe*, 1(8), 1-16.  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Aduna, P., García, E., y Chávez, É. (2017). *Modelos de gestión de Recursos Humanos*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.  
<https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2384>
- Al-Abbadi, L. (2018). The Impact of High Performance Human Resources Practices on In-Role and Innovative Job Performance: The Mediation Role of Affective Commitment. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 18(4), 52-65.  
<https://doi.org/10.1002/hrm.20195>
- Ansar, N., y Baloch, A. (2018). Talent and Talent Management: Definition and Issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14, 213-230.  
[https://www.researchgate.net/publication/330566409\\_Talent\\_and\\_Talent\\_Management\\_Definition\\_and\\_Issues](https://www.researchgate.net/publication/330566409_Talent_and_Talent_Management_Definition_and_Issues)  
<https://doi.org/10.46745/ilma.jbs.2018.14.02.14>
- Arokiasamy, A. (2021). The Uncharted Territory: Plotting the Relationships between Perceived Organizational Support, Work Engagement and Expatriate Retention in Vietnam. *Journal of Asia-Pacific Business*, 22(3), 201-225.  
<https://doi.org/10.1080/10599231.2021.1943809>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la *Investigación*. Pearson Educación.  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Castro Mori, K. O., y Delgado Bardales, J. M. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Castro, K., Luna, K., y Erazo, J. (2021). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Checa, L., Cabrera, X., y Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria .

- Investigación Valdizana, 14(4), 188-197.*  
<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chen, K. (2023). The Study on Organizational Commitment, Work Motivation and Job Performance in the Post-COVID-19 Epidemic -The Mediating Effects of Work Motivation and Transformational Leadership. *Journal of Research in Business and Management, 11(4), 151-158.*  
<https://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol11-issue4/1104151158.pdf>
- Chiang, M., y Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales . *Revista Científica de la UCSA, 8(1), 14-25.*  
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8. ed. ed.). McGraw-Hill/Interamericana editores, s.a. de c.v. <https://dokumen.tips/documents/chiavenato-administracion-de-recursos-humanos-2011pdf.html?page=6>
- Chiavenato, I., Guzmán, M., Rodríguez, J., y Mascarò, P. (2009). *Gestión del talento humano* (2a ed ed.). McGraw-Hill.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Daspit, J., Madison, K., Barnett, T., y Long, R. (2018). The emergence of bifurcation bias from unbalanced families: Examining HR practices in the family firm using circumflex theory. *Human Resource Management Review, 28(1), 18-32.* <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.05.003>
- Dessler, G., y Varela, R. (2021). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (5 ed.). Pearson.  
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Ferreiro, F., Del Campo, M., y Camino, M. (2021). Formación y gestión del talento de las empresas de recursos humanos más valoradas de España. *Contaduría y Administración, 64(3).*  
<https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2018.1641>

- Flores, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas . 26(2). <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html>
- Gallardo, E., González, T., Martínez, C., y Pardo, M. (2012). Gestión del talento en las empresas españolas: Rol del departamento de recursos humanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 232-252. <https://doi.org/10.37960/revista.v17i58.10699>
- Gem, A., Torp, S., Popa, A., Horsboel, T., Zadnik, V., Rottenberg, Y., y Sharp, L. (2020). Long-term work retention after treatment for cancer: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Cancer Survivorship*, 14(2), 135-150. <https://doi.org/10.1007/s11764-020-00862-2>
- Harper, H., y Lynch, L. (1992). Modelos de Gestión de los Recursos Humanos. *Modelos de gestión de los recursos humanos*. <http://mgaplicadosth.blogspot.com/2013/11/harper-y-lynch.html>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hu, W., Luo, J., Chen, Z., y Zhong, J. (2020). Ambidextrous leaders helping newcomers get on board: Achieving adjustment and proaction through distinct pathways. *Journal of Business Research*, 118, 406-414. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.064>
- Ismail, F., Ka, H., Fern, N., y Imran, M. (2021). Prácticas de gestión del talento, compromiso de los empleados, retención de empleados; evidencia empírica de las pymes de Malasia. *Estudios de Economía Aplicada*, 39(10). <https://doi.org/10.25115/eea.v39i10.5572>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). La gestión del talento humano como factor para mejorar la gestión pública y el desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia, Redalyc* 23(83). <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Jiménez, L., Jiménez, M., López, F., y Trigoso, J. (2023). Perspectives of human talent management in the public sector of Peru. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 277-288. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39752>

- Kooij, D., y Boon, C. (2018). Perceptions of HR practices, person– organization fit, and affective commitment: The moderating role of career stage. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 61-75. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12164>
- Kravariti, F y Johnston, K (2019). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management, *Public Management Review* 13(1), 2-3 doi: 10.1080/14719037.2019.1638439
- Kumar, S., y Priyadarshi, P. (2021). Interplay of organizational identification, regulatory focused job crafting and job satisfaction in management of emerging job demands: evidence from public sector enterprises. *International Review of Public Administration*, 26(1), 73-91. <https://doi.org/10.1080/12294659.2020.1848024>
- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(1), 656-668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- Mayor, L. (2015). *Gestión del talento en estudiantes universitarios a través del trabajo colaborativo* . Opcion, 31(Special Issue 5). <https://www.redalyc.org/pdf/310/31045570059.pdf>
- McCarthy, D., Phyllis, A., y Jung, Y. (2022). Enhancing the organizational commitment of public sector accounting staff through the pursuit of CSR objectives. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 18(2), 304-324. <https://doi.org/10.1108/JAOC-09-2020-0139>
- Medina, E., y Navarro, G. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso laboral en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93832>
- Mohamed, I., y Ghani, E. (2021). Liderazgo institucional en universidades: ¿Importa la gestión del talento? *Universidad y Sociedad*, 13(4), 234-240. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000400234](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400234)
- Mori, K., y Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral . *Ciencia Latina: Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

- Nagpal, P. (2022). Organizational commitment as an outcome of employee engagement: A social exchange perspective using a SEM model. *IJBPAS*, 11(1), 72-86. <https://doi.org/10.31032/IJBPAS/2022/11.1.1008>
- Narayanan, A., Rajithakumar, S., y Menon, M. (2019). Talent management and employee retention: An integrative research framework. *Human Resource Development Review*, 18(2), 228-247. <https://doi.org/10.1177/1534484318812159>
- Ng, R. (2021). Management Control Systems and Employee Organizational. *IPN Journal of Research and Practice in Public Sector Accounting and Management*, 11(1), 15-37. <https://doi.org/10.58458/ipnj.v11.01.02.0068>
- Olaya, I. (2022). Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral Docente de un Centro Cultural en Lima 2021. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79658/Olaya\\_PIW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79658/Olaya_PIW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, F. (2020). Teoría de Fayol, funciones y principios de administración. *LeanConstructionMexi*. <https://www.leanconstructionmexico.com.mx/post/teoría-de-fayol-funciones-y-principios-de-administración>
- Portilla, L., Villa, C., y Montoya, L. (2007). La teoría científica y su impacto en la empresa actual Article 35. *Scientia et Technica*, 1(35). <https://doi.org/10.22517/23447214.5453>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, R. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86797>
- Rossi, R., Nairn, A., y Smith, J. (2021). "Get a £10 Free Bet Every Week!"-Gambling Advertising on Twitter: Volume, Content, Followers, Engagement, and Regulatory Compliance. *Journal of Public Policy & Marketing*, 40(4), 487-504. <https://doi.org/10.1177/0743915621999674>

- Rubio, L., y Jiménez, O. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>
- Safadi, N., Easton, S., y Hasson, R. (2020). Factors Related to Organisational Commitment amongst Social Workers in the Occupied Palestinian Territories. *The British Journal of Social Work*, 51(7), 2341-2360. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa107>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1 ed.). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Talavera, E. (2020). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. - Lima Perú*. Universidad Privada del Norte. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN\\_edd973d6afa4b523d43c477a71fb286f](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_edd973d6afa4b523d43c477a71fb286f)
- Vallejos, C., Yovera, A., y Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Tzhoecoen*, 12(4). <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Velázquez, J., y Cruz, E. (2022). Talent management and innovation in the Hospital Industry. The case of Pachuca, Hidalgo, México. *Innovar*, 32(83), 105-120. <https://doi.org/10.15446/innovar.99919>
- Villena, J., González, J., y Gallego, J. (2016). TALENT+ Tecnologías avanzadas para la Gestión del Talento. Scopus. *Procesamiento del Lenguaje Natural*, 57,159-162. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/57767/1/PLN\\_57\\_21.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/57767/1/PLN_57_21.pdf)
- Vinichenko, M., Chulanova, O., Kirillov, A., Korosteleva, D., y Melnichuk, Y. (2018). Application of talent management technology in working with reserve personnel of the oil and gas company *Espacios*, 39(48). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n48/18394833.html>
- Wong, J., Kallish, N., Crown, D., Capraro, P., Trierweiler, R., Wafford, Q., y Heinemann, A. (2021). Job Accommodations, Return to Work and Job

Retention of People with Physical Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(1), 474-490.  
<https://doi.org/10.1007/s10926-020-09954-3>

## ANEXOS

### ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables estudio	de	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano		La gestión del talento humano se define como la acción o efecto de administrar la inteligencia o la capacidad intelectual del humano. Según Dessler y Varela, (2011) es una estrategia que a través de procesos sistemáticos permite que todos los trabajadores de las diferentes áreas aprendan a tener mayor compromiso laboral en la organización.	La variable gestión del talento humano se medirá a través de un cuestionario de escala Likert, con 3 dimensiones y 9 indicadores.	Proceso para integrar personas	Trabajo en equipo Estrategias Liderazgo.	Ordinal
				Proceso para desarrollar a las personas	Evaluación del desempeño Comunicación Capacitación Motivación.	
				Proceso para retener a las personas.	Control preventivo División organizacional.	
Compromiso laboral		Chiavenato, (2011) la define como el alto nivel de lealtad y confianza que llega brindar el trabajador a la organización poniéndose al hombro los objetivos trazados, por otro lado también se puede definir como un estado psicológico y de compañerismo entre trabajador y empresa, teniendo como base su compromiso.	La variable compromiso laboral se medirá a través de un cuestionario de escala Likert, con 3 dimensiones y 12 indicadores.	Compromiso afectivo	Identificación Motivación Sentido de pertenencia con la organización Satisfacción laboral.	Ordinal
				Compromiso de continuidad	Necesidad de permanencia Beneficio económico Esfuerzo laboral Seguridad laboral.	
				Compromiso normativo.	Lealtad Obligación moral Cumplimiento de normas Puntualidad.	

## ANEXO 2: TABLA DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<b>Problema general:</b> ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023?	<b>Objetivo General:</b> Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023.	<b>Hipótesis General:</b> La incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023, es significativa.	<b>Gestión del talento humano</b>	Proceso para integrar personas	Trabajo en equipo Estrategias Liderazgo.	1 2,3,4,5,7 6	Ordinal
				Proceso para desarrollar personas	Evaluación del desempeño Comunicación Capacitación Motivación.	8 10,11 9 12,13,14,15	
<b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en la MPCH, año 2023? ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la MPCH, año 2023? ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo en la MPCH, año 2023?	<b>Objetivos específicos:</b> Identificar el nivel de compromiso laboral en la MPCH, año 2023. Identificar el nivel de gestión del talento humano en la MPCH, año 2023. Determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso	<b>Hipótesis Específicas:</b> La incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo en la MPCH, año 2023, es significativa. La incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo		Proceso para retener a las personas	Control Preventivo División organizacional.	16,18,19,20 17,21	
					Identificación Motivación	1,2 4,7	

¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo en la MPCH, año 2023?	afectivo en la MPCH, año 2023.	en la MPCH, año 2023, es significativa.	Compromiso afectivo	Sentido de pertenencia con la organización	6	Ordinal
¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad en la MPCH, año 2023?	Determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso normativo en la MPCH, año 2023.	La incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso continuidad en la MPCH, año 2023 es significativa.	<b>Compromiso laboral</b>	Satisfacción laboral.	3,5	
	Determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad en la MPCH, año 2023.		Compromiso de continuidad	Necesidad de permanencia Beneficio económico Esfuerzo Laboral Seguridad Laboral.	8,9,11 10 12,13,14 15	
			Compromiso normativo	Lealtad Obligación moral Cumplimiento de normas Puntualidad.	17,21 18,19 16,20 22	



**ANEXO 3: AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA**



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD  
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°088-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20178862074
Municipalidad Provincial de Chepén	
Nombre del Titular o Representante legal: José Antonio Paredes Vásquez	
Nombres y Apellidos: José Antonio Paredes Vásquez	DNI: 26696459

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8°, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU N°0470-2022/UCV) (\*), autorizo [X], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, AÑO 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
• Damaris Moreli, Castro De La Cruz.	75629545
• Janelith, Ocampo Inga.	78202080

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Trujillo 11 de Abril de 2023

Sello y Firma:    
Dr. J. Antonio Paredes Vásquez  
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8°, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.



**ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO E INSTRUMENTOS DE  
RECOLECCIÓN DE DATOS  
CONSENTIMIENTO INFORMADO**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

**Título de la investigación:** Gestión del talento humano y compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023.

**Investigadoras:**

- Castro De La Cruz, Damaris Moreli.
- Ocampo Inga, Jhanelith.

**Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023”, cuyo objetivo es determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, Municipalidad Provincial de Chepén.

**Impacto del problema de la investigación:**

Se generará información novedosa sobre cómo la gestión del talento humano influye en el compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año (2023).

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión del Talento Humano y Compromiso Laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en las oficinas administrativas de la Municipalidad Provincial de Chepén. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, **serán anónimas**.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de no maleficencia):**



Indicar al participante la existencia que **NO existe riesgo o daño al participar en la investigación**. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

*Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.*

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es): [Ocampo Inga, Jhanelith y Castro De La Cruz, Damaris Moreli] email: [ocampoin@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ocampoin@ucvvirtual.edu.pe), [dlacr20@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dlacr20@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor: [Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Katherine] email: [Oaespinozar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Oaespinozar@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

**Firma:**

---

Apellidos y Nombres:

DNI:

Fecha/ Hora:

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*



**Instrumento de recolección de datos de la variable gestión del talento humano**

<b>Gestión del talento humano</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Proceso para integrar personas</b>								
1	Los trabajadores de la MPCH realizan sus actividades diarias en equipo.							
2	La MPCH ofrece abiertamente los puestos de trabajo y los postulantes compiten en igualdad de condiciones.							
3	Influyen los lazos de amistad para acceder a un puesto de trabajo.							
4	La MPCH cuenta con un área de Recursos Humanos para la selección de personal de trabajo.							
5	Considera que la MPCH evalúa sus capacidades o habilidades para ofrecer un puesto de trabajo.							
6	Es necesario tener un espíritu de liderazgo para poder acceder a un puesto de trabajo en la MPCH.							
7	La MPCH toma en cuenta la experiencia del postulante para otorgar un cargo.							
<b>Proceso para desarrollar personas</b>								
8	La MPCH cuenta con algún programa que fomente el desarrollo de capacidades y habilidades de los colaboradores.							
9	La MPCH dispone de los recursos necesarios para fomentar a través de capacitaciones el desarrollo del personal.							
10	La MPCH brinda información precisa acerca de cuáles son sus objetivos y metas para su gestión.							



11	La MPCH desarrolla un buen clima de comunicación con sus colaboradores.							
12	La MPCH desarrolla un buen clima motivacional con sus colaboradores.							
13	La MPCH apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores y les brinda facilidades de estudio de acuerdo con sus requerimientos.							
14	La MPCH propicia la integración de sus colaboradores.							
15	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.							
<b>Proceso para retener personas</b>								
16	La MPCH lleva el registro del cumplimiento de sus normas.							
17	La MPCH efectúa las coordinaciones necesarias para llevar a cabo la división del trabajo.							
18	La MPCH propicia que los trabajadores estén identificados con ella misma.							
19	La MPCH considera que el bienestar del personal es un factor con mucho peso en las decisiones de las comisiones, horarios, y responsabilidades de trabajo.							
20	La MPCH impulsa procesos o métodos para brindar un mejor ambiente laboral, un mejor clima laboral.							
21	La MPCH compensa en forma individual y colectiva por el desempeño profesional que desarrollan sus colaboradores.							



**Instrumento de recolección de datos de la variable compromiso laboral**

<b>Compromiso laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Compromiso afectivo</b>								
1	Considera usted que forma parte de la familia de la MPCH.							
2	Creé usted que es considerado como un recurso fundamental de la MPCH.							
3	Considera que su trabajo satisface las expectativas de la institución.							
4	La MPCH ofrece un buen ambiente laboral que le permita desarrollar de la mejor manera sus actividades							
5	Estaría feliz de disponer más tiempo al desarrollo de las actividades si así lo propone la MPCH.							
6	Siente usted una emoción o sentimiento y el deseo de mantenerse dentro de la empresa, es decir, desea una estabilidad laboral en la MPCH.							
7	La organización motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad.							
<b>Compromiso de continuidad</b>								
8	Considera que la MPCH le ha brindado las facilidades necesarias para desarrollarse profesionalmente.							
9	La MPCH incentiva la lealtad de sus colaboradores.							
10	La MPCH brinda beneficios económicos por formar parte y brindar sus servicios de manera leales.							
11	Dejar la MPCH sería una decisión complicada.							



12	Siente que es un deber moral realizar labores en la MPCH.							
13	Usted labora en la MPCH por compromiso con la institución.							
14	Usted labora en la MPCH por necesidad.							
15	Siente que ha invertido esfuerzos y experiencias suficientes lo cual le hace sentir un deseo de pertenencia y sentir que la MPCH forma parte de su vida.							
<b>Compromiso normativo</b>								
16	Acepta voluntaria e independientemente las normas de las actividades a realizar en la MPCH.							
17	La MPCH merece mi lealtad e integridad por haberme acogido laboralmente.							
18	Estoy en deuda con la MPCH.							
19	La MPCH establece métricas que fomente a los colaboradores actuar de la mejor manera, con responsabilidad y obligación.							
20	La MPCH propicia la estabilidad laboral.							
21	Tendría sentimientos de culpa si abandonara la MPCH.							
22	Cumple puntualmente con el horario de trabajo impuesto por la MPCH							



## ANEXO 5: FICHAS DE VALIDACIÓN FIRMADAS

### EXPERTO N° 1: CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del Talento Humano y Compromiso Laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional (X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)





Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Castro De La Cruz, Damaris Moreli y Ocampo Inga, Jhanelith
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores administrativos del Palacio Municipal de la MPCH ubicada en Jr. Atahualpa N° 650 – La Libertad en el año 2023.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es ver la incidencia de una variable en la otra. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 22 Ítems en total. El objetivo es ver la incidencia de una variable en la otra.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del talento humano.

La gestión del talento humano se define como la acción o efecto de administrar la inteligencia o la capacidad intelectual del humano. Según Dessler y Varela, (2011) es una estrategia que a través de procesos sistemáticos permite que todos los trabajadores de las diferentes áreas aprendan a tener mayor compromiso laboral en la organización.

- **Variable 2:** Compromiso laboral

Chiavenato, (2011) la define como el alto nivel de lealtad y confianza que llega a brindar el trabajador a la organización poniéndose al hombre los objetivos trazados, y también se puede definir como un



estado psicológico y de compañerismo entre trabajador y empresa, teniendo como base su compromiso.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"><li>- Proceso para integrar personas</li><li>- Proceso para desarrollar a las personas</li><li>- Proceso para retener a las personas</li></ul>	Procesos que tiene por objetivo gestionar la contratación, instruir y retener a aquellos empleados que generan un mayor rendimiento. Instrucción a funcionarios de una organización, y todo lo concerniente a capital humano, brindándoles asesorías, capacitaciones, lecciones. Estos procesos permiten a la Municipalidad Provincial de Chepén, conducir y guiar los procedimientos administrativos, operativos, para lograr sus objetivos, y metas.
Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Compromiso efectivo</li><li>- Compromiso de continuidad</li><li>- Compromiso normativo</li></ul>	El compromiso laboral en términos prácticos, enmarca el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. El compromiso afectivo, se visualiza como el entusiasmo, la alegría y orgullo del trabajador hacia la empresa. El compromiso de continuidad se visualiza por el reconocimiento económico que obtiene el trabajador por formar parte y brindar sus servicios de manera leales a la empresa. El compromiso normativo se visualiza a través de como el trabajador sigue las métricas establecidas por la organización, mediante su responsabilidad y obligación.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del talento humano y compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023” elaborado por Castro De La Cruz, Damaris Moreli y Ocampo



Inga, Jhanelith en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.		El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable 01 del instrumento:** Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Proceso para integrar personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	1	4	3	4	
	2	4	3	4	
Estrategias	3	4	3	4	
	4	4	3	4	
	5	4	3	4	
	7	4	3	4	
Liderazgo	6	4	3	4	



- Segunda dimensión: Proceso para desarrollar a las personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Evaluación del desempeño	8	4	3	4	
Comunicación	10	4	3	4	
	11	4	3	4	
Capacitación	9	4	3	4	
Motivación	12	4	3	4	
	13	4	3	4	
	14	4	3	4	
	15	4	3	4	

- Tercera dimensión: Proceso para retener a las personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Control preventivo	16	4	3	4	
	18	4	3	4	
	19	4	3	4	
	20	4	3	4	
División Organizacional	17	4	3	4	
	21	4	3	4	

**Variable 02 del instrumento:** Compromiso laboral

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	1	4	3	4	
	2	4	3	4	
Motivación	4	4	3	4	
	7	4	3	4	
Sentido de pertenencia	6	4	3	4	



con la organización					
Satisfacción laboral	3	4	3	4	
	5	4	3	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidad de permanencia	8	4	3	4	
	9	4	3	4	
	11	4	3	4	
Beneficio económico	10	4	3	4	
Esfuerzo laboral	12	4	3	4	
	13	4	3	4	
	14	4	3	4	
Seguridad laboral	15	4	3	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Lealtad	17	4	3	4	
	21	4	3	4	
Obligación moral	18	4	3	4	
	19	4	3	4	
Cumplimiento de normas	16	4	3	4	
	20	4	3	4	
Puntualidad	22	4	3	4	

.....  
Mg. Carlos A. Cedrón Medina  
DNI N° 18070929



**EXPERTO N° 2: MIGUEL ANGEL G. OTOYA ARRESE**

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del talento humano y compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y apellidos del juez:</b>	Miguel Ángel G. Otoya Arrese
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )



**2. Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Castro De La Cruz, Damaris Moreli y Ocampo Inga, Jhanelith
Procedencia:	Del autor



Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores administrativos del Palacio Municipal de la MPCH ubicada en Jr. Atahualpa N° 650 – La Libertad en el año 2023.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es ver la incidencia de una variable en la otra. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 22 Ítems en total. El objetivo es ver la incidencia de una variable en la otra. -

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del talento humano.

La gestión del talento humano se define como la acción o efecto de administrar la inteligencia o la capacidad intelectual del humano. Según Dessler y Varela, (2011) es una estrategia que a través de procesos sistemáticos permite que todos los trabajadores de las diferentes áreas aprendan a tener mayor compromiso laboral en la organización.

- **Variable 2:** Compromiso laboral

Chiavenato, (2011) la define como el alto nivel de lealtad y confianza que llega a brindar el trabajador a la organización poniéndose al hombre los objetivos trazados.

Variable	Dimensiones	Definición
----------	-------------	------------



<p>Gestión del talento humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso para integrar personas</li> <li>- Proceso para desarrollar a las personas</li> <li>- Proceso para retener a las personas</li> </ul>	<p>Procesos que tiene por objetivo gestionar la contratación, instruir y retener a aquellos empleados que generan un mayor rendimiento.</p> <p>Instrucción a funcionarios de una organización, y todo lo concerniente a capital humano, brindándoles asesorías, capacitaciones, lecciones. Estos procesos permiten a la Municipalidad Provincial de Chepén, conducir y guiar los procedimientos administrativos, operativos, para lograr sus objetivos, y metas.</p>
<p>Compromiso laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Compromiso efectivo</li> <li>-Compromiso de continuidad</li> <li>-Compromiso normativo.</li> </ul>	<p>El compromiso laboral en términos prácticos, enmarca el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. El compromiso afectivo, se visualiza como el entusiasmo, la alegría y orgullo del trabajador hacia la empresa. El compromiso de continuidad se visualiza por el reconocimiento económico que obtiene el trabajador por formar parte y brindar sus servicios de manera leales a la empresa. El compromiso normativo se visualiza a través de como el trabajador sigue las métricas establecidas por la organización, mediante su responsabilidad y obligación.</p>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del talento humano y compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023” elaborado por Castro De La Cruz, Damaris Moreli y Ocampo Inga, Jhanelith en el año 2023 . De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b></p>	<p>1. No cumple con el criterio</p>	<p>El ítem no es claro.</p>



El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.



	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable 01 del instrumento:** Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Proceso para integrar personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	1	4	3	4	
	2	4	4	3	
Estrategias	3	3	3	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	7	4	3	4	
Liderazgo	6	4	44		

- Segunda dimensión: Proceso para desarrollar a las personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Evaluación del desempeño	8	4	4	4	
Comunicación	10	4	4	4	
	11	3	4	4	
Capacitación	9	4	3	4	
Motivación	12	4	4	3	
	13	3	4	4	





	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Proceso para retener a las personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Control preventivo	16	3	3	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	3	4	4	
División Organizacional	17	4	4	4	
	21	3	4	4	

**Variable 02 del instrumento:** Compromiso laboral

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	1	4	3	4	
	2	4	3	4	
Motivación	4	4	4	4	
	7	4	4	4	
Sentido de pertenencia con la organización	6	4	3	4	
Satisfacción laboral	3	4	4	3	
	5	4	3	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidad de permanencia	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	11	4	4	3	



Beneficio económico	10	4	4	4	
Esfuerzo laboral	12	4	4	4	
	13	4	4	3	
	14	4	4	3	
Seguridad laboral	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Lealtad	17	4	4	4	
	21	4	4	4	
Obligación moral	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
Cumplimiento de normas	16	4	3	4	
	20	3	4	4	
Puntualidad	22	3	4	4	



.....  
Mgtr. Miguel Angel G. Otoyá Arrese

DNI N° 18084048

**EXPERTO N° 3: CAROLINA ESTHER CASTELLARES JHONSON**

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del talento humano y compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.



### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Carolina Esther Castellares Jhonson
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Castro De La Cruz, Damaris Moreli y Ocampo Inga, Jhanelith
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores administrativos del Palacio Municipal de la MPCH ubicada en Jr. Atahualpa N° 650 – La Libertad en el año 2023.



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es ver la incidencia de una variable en la otra.</li> <li>- La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 22 Ítems en total. El objetivo es ver la incidencia de una variable en la otra.</li> </ul>
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del talento humano.

La gestión del talento humano se define como la acción o efecto de administrar la inteligencia o la capacidad intelectual del humano. Según Dessler y Varela, (2011) es una estrategia que a través de procesos sistemáticos permite que todos los trabajadores de las diferentes áreas aprendan a tener mayor compromiso laboral en la organización.

- **Variable 2:** Compromiso laboral

Chiavenato, (2011) la define como el alto nivel de lealtad y confianza que llega a brindar el trabajador a la organización poniéndose al hombre los objetivos trazados.



Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso para integrar personas</li> <li>- Proceso para desarrollar a las personas</li> <li>- Proceso para retener a las personas</li> </ul>	<p>Procesos que tiene por objetivo gestionar la contratación, instruir y retener a aquellos empleados que generan un mayor rendimiento. Instrucción a funcionarios de una organización, y todo lo concerniente a capital humano, brindándoles asesorías, capacitaciones, lecciones. Estos procesos permiten a la Municipalidad Provincial de Chepén, conducir y</p>



		guiar los procedimientos administrativos, operativos, para lograr sus objetivos, y metas.
Compromiso laboral	-Compromiso afectivo -Compromiso de continuidad -Compromiso normativo	El compromiso laboral en términos prácticos, enmarca el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. El compromiso afectivo, se visualiza como el entusiasmo, la alegría y orgullo del trabajador hacia la empresa. El compromiso de continuidad se visualiza por el reconocimiento económico que obtiene el trabajador por formar parte y brindar sus servicios de manera leales a la empresa. El compromiso normativo se visualiza a través de como el trabajador sigue las métricas establecidas por la organización, mediante su responsabilidad y obligación.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del talento humano y compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023” elaborado por Castro De La Cruz, Damaris Moreli y Ocampo Inga, Jhanelith en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su



semántica son adecuadas.		significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable 01 del instrumento:** Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Proceso para integrar personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	1	3	3	3	
Estrategias	2	3	3	3	
	3	3	3	3	
	4	3	3	3	
	5	3	3	3	
	7	3	3	3	
Liderazgo	6	3	3	3	

- Segunda dimensión: Proceso para desarrollar a las personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Evaluación del desempeño	8	3	3	3	
Comunicación	10	3	3	3	
	11	3	3	3	
Capacitación	9	3	3	3	
Motivación	12	3	3	3	
	13	3	3	3	
	14	3	3	3	
	15	3	3	3	

- Tercera dimensión: Proceso para retener a las personas



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Control preventivo	16	3	3	3	
	18	3	3	3	
	19	3	3	3	
	20	3	3	3	
División Organizacional	17	3	3	3	
	21	3	3	3	

**Variable 02 del instrumento:** Compromiso laboral

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
Motivación	4	3	3	3	
	7	3	3	3	
Sentido de pertenencia con la organización	6	3	3	3	
Satisfacción laboral	3	3	3	3	
	5	3	3	3	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidad de permanencia	8	3	3	3	
	9	3	3	3	
	11	3	3	3	
Beneficio económico	10	3	3	3	
Esfuerzo laboral	12	3	3	3	
	13	3	3	3	



	14	3	3	3	
Seguridad laboral	15	3	3	3	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Lealtad	17	3	3	3	
	21	3	3	3	
Obligación moral	18	3	3	3	
	19	3	3	3	
Cumplimiento de normas	16	3	3	3	
	20	3	3	3	
Puntualidad	22	3	3	3	

Mg. Carolina E. Castellares Jhonson  
CLAD\_05380

.....  
Mg. Carolina Esther Castellares Jhonson

DNI N° 40364160



## ANEXO 6: DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Variable1: Gestión del talento humano

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,892	21

En las tablas observamos el resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach (0,892), esto indica que la consistencia interna de la escala es ALTA y el instrumento tiene mayor confiabilidad para que sea aplicado en la muestra de investigación, debido a que este valor está por encima del valor mínimo aceptable para el coeficiente de Alfa de Cronbach (0,70).

Variable 2: Compromiso laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.



<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,882	22

En las tablas observamos el resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach (0,882), esto indica que la consistencia interna de la escala es ALTA y el instrumento tiene mayor confiabilidad para que sea aplicado en la muestra de investigación, debido a que este valor está por encima del valor mínimo aceptable para el coeficiente de Alfa de Cronbach (0, 70).



### ANEXO 7: PRUEBA DE NORMALIDAD DE DATOS

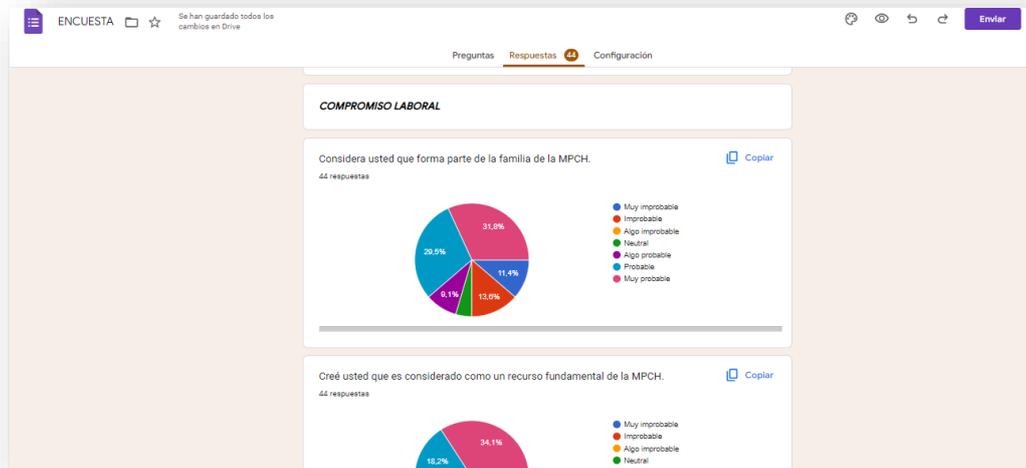
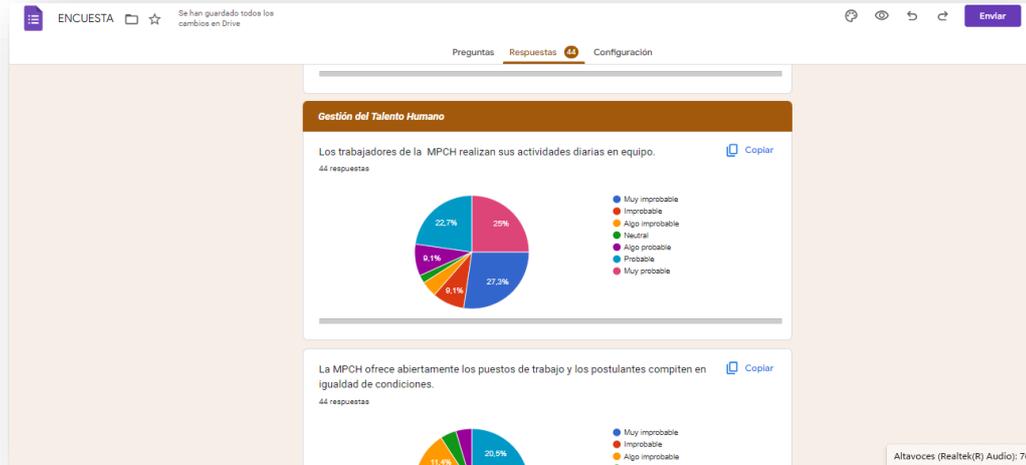
*Normalidad de datos de cada variable y sus dimensiones*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso afectivo	,683	44	,000
Compromiso de continuidad	,787	44	,000
Compromiso normativo	,801	44	,000
Compromiso laboral	,802	44	,000
Proceso para integrar personas	,782	44	,000
Proceso para desarrollar personas	,733	44	,000
Proceso para retener personas	,699	44	,000
Gestión del talento humano	,741	44	,000

Los resultados de la prueba de normalidad de datos utilizando el estadístico de Shapiro-Wilk muestran que, para todas las variables analizadas, los valores de significancia (Sig.) son menores que 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ). Esto indica que los datos no siguen una distribución normal, ya que el valor de significancia es significativamente menor que 0.05.



## ANEXO 8: EVIDENCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS



Consentimiento Informado ☆

Preguntas Respuestas 44 Configuración

**RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV**  
**Título de la Investigación:** Gestión del Talento Humano y Compromiso Laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023.

**PROPÓSITO DEL ESTUDIO**

**CONFIDENCIALIDAD**

**PROCEDIMIENTO**

**CONSENTIMIENTO**

**DATOS PERSONALES**

Apellidos y nombres:  
44 respuestas



**Gestión del Talento Humano**

Proceso para integrar personas.

Los trabajadores de la MPCH realizan sus actividades diarias en equipo. \*

Probable

La MPCH ofrece abiertamente los puestos de trabajo y los postulantes compiten en igualdad de condiciones. \*

Improbable

Influyen los lasos de amistad para acceder a un puesto de trabajo.

Algo probable

Preguntas Respuestas **44** Configuración

**COMPROMISO LABORAL**  
*Compromiso efectivo*

Considera usted que forma parte de la familia de la MPCH. \*

Algo probable

Creó usted que es considerado como un recurso fundamental de la MPCH. \*

Algo improbable

Considera que su trabajo satisface las expectativas de la institución. \*

Algo probable

**Link de la Encuesta:** <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-AxIkIhAhR8A3vw8jN5WN8QX5WkmE1Xc-u358Gpbej6-7xQ/viewform>

**Link del consentimiento informado:**  
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScSAqpodSy44coFhb\\_6pZE1eUoxlgXHdCRsLgnow0c4VQPwA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScSAqpodSy44coFhb_6pZE1eUoxlgXHdCRsLgnow0c4VQPwA/viewform?usp=sf_link)

### ANEXO 9: BASE DE DATOS PILOTO

N°	V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO															V2 COMPROMISO LABORAL																																			
	Proceso para integrar personas							Proceso para desarrollar personas							D1	Proceso para retener personas							D2	Compromiso afectivo							Compromiso de continuidad							D3	Compromiso normativo							D3	V1				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	D1	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	D2	p16	p17	p18	p19	p20	p21	D3	V1	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	D1	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	D2	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	D3	V1
1	2	4	3	7	4	3	5	28	5	1	2	4	4	1	1	4	22	4	2	3	4	4	5	22	72	4	5	4	7	5	6	5	36	4	4	4	4	4	2	4	4	30	7	4	2	4	4	2	7	30	96
2	1	3	5	5	4	3	4	25	2	1	1	2	3	1	1	4	15	1	1	3	2	2	2	11	51	3	4	4	4	4	2	25	2	2	2	1	1	4	1	3	16	6	1	2	4	4	1	7	25	66	
3	5	5	5	4	6	4	7	36	4	1	3	4	4	1	1	3	21	4	3	2	1	1	1	12	69	4	7	7	7	5	4	4	38	6	4	2	1	6	1	1	1	22	6	1	1	4	4	1	7	24	84
4	7	4	6	6	7	5	7	42	2	2	2	3	2	1	1	2	15	4	5	4	2	2	5	22	79	4	5	6	2	6	4	4	31	4	4	1	1	1	1	1	2	15	7	4	1	3	4	1	7	27	73
5	7	4	2	7	2	2	4	28	1	4	4	4	4	1	4	4	26	4	4	3	1	1	1	14	68	1	7	7	4	7	4	4	34	6	5	1	4	1	1	1	1	20	4	4	2	2	4	1	7	24	78
6	7	4	6	7	6	4	4	38	2	2	4	4	4	4	5	4	29	7	4	5	3	4	2	25	92	7	4	6	4	6	2	4	33	2	2	1	3	1	1	1	2	13	4	3	4	2	1	1	4	19	65
7	4	4	3	4	2	1	4	22	4	2	4	2	2	2	3	4	23	5	5	3	4	4	2	23	68	2	4	4	4	6	4	4	28	6	6	1	2	2	1	1	1	20	4	4	3	4	4	2	7	28	76
8	7	6	2	6	6	2	4	33	4	5	2	4	2	1	3	4	25	4	2	4	4	3	1	18	76	4	6	7	4	4	4	3	32	7	4	1	1	1	1	1	1	17	4	4	1	1	3	1	7	21	70
9	7	7	1	7	6	2	7	37	4	3	5	6	7	1	4	7	37	4	4	4	4	4	1	21	95	4	7	7	4	7	3	3	35	1	2	1	1	1	1	1	4	12	7	4	1	2	4	1	5	24	71
10	1	7	7	7	7	7	7	43	7	7	7	7	7	6	7	5	53	6	6	4	5	5	4	30	126	5	6	6	4	5	5	5	36	3	4	5	6	7	5	5	5	40	4	5	6	5	6	4	5	35	111
11	4	1	7	4	2	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	6	3	4	4	25	82	1	2	2	1	1	1	1	9	2	2	2	1	2	1	1	2	13	4	5	1	2	3	1	1	17	39
12	7	7	7	7	7	5	7	47	4	1	3	3	3	1	3	4	22	4	4	4	2	2	1	17	86	5	7	7	1	7	4	3	34	2	4	1	1	4	1	1	4	18	7	4	1	1	3	1	7	24	76
13	6	6	7	7	5	7	6	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	100	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	3	1	5	2	1	4	18	78
14	5	5	7	7	5	3	4	36	6	5	3	4	5	5	5	7	40	3	4	5	6	4	5	27	103	1	1	1	4	4	5	5	21	5	5	6	5	6	5	7	5	44	5	4	6	5	4	6	5	35	100
15	6	5	7	7	6	5	4	40	5	5	3	7	5	6	7	5	43	1	6	2	3	4	3	19	102	4	5	7	5	5	2	5	33	1	3	3	5	5	3	7	6	33	7	5	5	3	6	2	7	35	101
16	5	4	5	5	4	6	5	34	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	24	91	3	3	3	3	3	4	5	24	4	4	4	5	7	6	5	5	40	6	6	5	4	4	2	6	33	97
17	7	2	7	6	7	6	4	39	2	1	5	4	4	2	3	4	25	3	1	4	3	3	3	17	81	6	4	4	4	5	3	4	30	2	3	3	1	7	2	2	4	24	6	3	2	3	4	2	7	27	81
18	7	7	7	4	6	5	7	43	1	1	1	4	3	2	4	4	20	3	4	4	7	4	1	23	86	7	7	7	4	7	5	4	41	6	5	1	4	1	1	1	1	20	7	4	3	4	5	4	5	32	93
19	2	2	5	2	1	7	1	20	2	1	2	2	2	2	2	5	18	3	2	3	5	2	3	18	56	2	4	2	3	3	5	3	22	3	3	3	3	4	2	2	2	22	1	1	1	1	2	2	4	12	56
20	6	6	6	6	6	6	6	42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	112	5	6	6	4	5	6	6	38	2	4	4	4	3	5	3	4	29	5	5	6	5	4	5	6	36	103
21	5	3	7	5	5	4	4	33	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30	100	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	5	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28	91
22	4	5	2	3	6	3	2	25	2	3	4	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	6	45	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	22
23	4	1	7	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	83	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	88
24	6	5	6	5	5	6	6	39	5	5	6	5	5	5	5	6	42	5	5	6	5	4	5	30	111	1	2	5	5	5	4	5	27	5	5	5	6	4	5	3	4	37	6	5	3	4	5	4	4	31	95
25	7	4	6	6	4	5	4	36	5	3	4	3	3	4	5	4	31	3	4	5	4	5	3	24	91	6	6	6	4	6	5	4	37	6	5	2	3	4	4	4	4	32	4	5	3	3	4	4	6	29	98
26	4	4	6	6	6	3	4	33	4	4	2	2	4	5	5	4	30	4	5	4	4	3	2	22	85	6	5	7	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	7	32	98
27	7	6	4	4	2	4	4	31	4	4	5	2	3	3	3	4	28	4	4	4	3	4	3	22	81	7	7	7	4	5	4	4	38	5	4	4	1	2	1	1	4	22	4	4	2	4	4	4	7	29	89
28	7	3	4	5	4	4	6	33	5	4	6	4	4	4	4	4	35	4	4	2	3	3	3	19	87	7	4	6	3	4	4	5	33	4	4	4	7	4	4	4	4	35	3	4	1	1	1	1	7	18	86
29	7	7	4	7	7	6	5	43	4	4	3	4	4	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	24	100	7	7	7	4	4	5	4	38	3	3	1	1	1	1	1	2	13	4	4	2	4	4	1	7	26	77
30	4	6	6	6	5	6	6	39	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	4	3	3	2	2	18	80	5	6	6	4	7	4	3	35	3	3	1	4	4	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	7	13	66



ANEXO 10: BASE DE DATOS REAL

Colaborador	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																										TOTAL	NIVEL	
	Proceso de integrar personas								Proceso para desarrollar personas								Proceso para retener personas												
	GTH1	GTH2	GTH3	GTH4	GTH5	GTH6	GTH7	TOTAL	NIVEL	GTH8	GTH9	GTH10	GTH11	GTH12	GTH13	GTH14	GTH15	TOTAL	NIVEL	GTH16	GTH17	GTH18	GTH19	GTH20	GTH21	TOTAL			NIVEL
1	6	6	4	6	6	6	7	41	Alto	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	7	6	6	7	6	6	38	Alto	127	Alto
2	5	4	4	6	6	6	5	36	Alto	6	4	4	5	4	4	4	4	35	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Medio	95	Medio
3	6	2	5	6	5	5	6	35	Medio	2	4	4	5	2	5	5	6	33	Medio	4	4	4	4	3	4	23	Medio	91	Medio
4	4	4	4	7	6	4	6	35	Medio	4	4	6	6	5	6	6	7	44	Alto	5	6	6	6	4	4	31	Alto	110	Alto
5	2	3	5	6	5	5	3	29	Medio	2	3	5	4	3	4	4	4	29	Medio	5	4	4	3	3	3	22	Medio	80	Medio
6	6	6	2	6	6	6	7	39	Alto	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	6	6	6	6	6	6	36	Alto	123	Alto
7	7	6	6	6	6	6	6	43	Alto	5	5	6	5	5	5	5	6	42	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Medio	114	Alto
8	7	6	7	7	7	7	7	48	Alto	7	7	7	7	7	7	7	6	55	Alto	6	6	6	6	6	6	36	Alto	139	Alto
9	6	6	4	6	6	6	6	40	Alto	6	5	6	6	6	5	5	6	45	Alto	5	5	5	6	5	5	31	Alto	116	Alto
10	5	2	4	5	2	2	5	25	Medio	2	2	5	5	5	5	5	5	34	Medio	5	2	2	2	5	2	18	Bajo	77	Medio
11	7	3	6	1	4	1	7	29	Medio	7	7	7	7	7	7	7	7	56	Alto	7	7	7	7	7	7	42	Alto	127	Alto
12	6	7	4	7	6	4	7	41	Alto	4	4	6	6	6	5	6	6	43	Alto	6	6	7	6	6	6	37	Alto	121	Alto
13	6	3	5	6	2	1	1	24	Medio	5	3	6	5	4	2	1	6	32	Medio	5	5	5	6	5	5	31	Alto	87	Medio
14	6	3	5	5	5	5	5	34	Medio	3	3	5	5	5	3	5	5	34	Medio	3	3	3	5	5	3	22	Medio	90	Medio
15	5	5	5	7	5	7	5	39	Alto	6	5	5	6	5	5	6	5	43	Alto	5	5	6	5	5	5	31	Alto	113	Alto
16	7	6	6	4	4	5	4	36	Alto	5	3	7	6	5	5	5	5	41	Alto	5	4	4	5	5	3	26	Medio	103	Medio
17	6	6	6	7	6	4	6	41	Alto	4	6	6	6	6	6	4	6	44	Alto	4	4	6	6	6	6	32	Alto	117	Alto
18	6	6	6	6	7	6	7	44	Alto	6	6	6	6	7	6	6	6	49	Alto	6	6	5	5	5	6	33	Alto	126	Alto
19	7	6	1	7	7	6	7	41	Alto	5	3	6	6	6	5	5	7	43	Alto	5	5	7	7	6	6	36	Alto	120	Alto
20	6	6	2	6	6	6	6	38	Alto	6	2	6	6	6	6	6	6	44	Alto	6	6	6	6	6	6	36	Alto	118	Alto
21	7	1	7	7	1	5	5	33	Medio	4	5	7	4	5	1	6	6	38	Medio	2	1	2	1	3	1	10	Bajo	81	Medio
22	7	7	1	7	7	7	6	42	Alto	6	6	6	7	6	5	7	6	49	Alto	6	6	6	7	7	7	39	Alto	130	Alto
23	5	1	7	7	1	2	2	25	Medio	1	2	3	2	2	2	1	1	14	Bajo	2	1	2	1	1	2	9	Bajo	48	Bajo
24	1	1	1	1	2	3	2	11	Bajo	3	2	3	2	3	1	1	2	17	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	40	Bajo
25	3	3	3	3	3	3	3	21	Bajo	3	3	2	3	2	3	3	3	22	Bajo	3	3	3	3	3	3	18	Bajo	61	Bajo
26	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	2	2	2	3	4	2	1	17	Bajo	3	2	1	1	1	1	9	Bajo	33	Bajo
27	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	2	2	2	1	2	3	1	1	14	Bajo	1	2	3	1	2	1	10	Bajo	31	Bajo
28	6	2	6	2	3	2	4	25	Medio	3	2	5	3	4	4	3	5	29	Medio	3	3	2	2	2	1	13	Bajo	67	Medio
29	1	1	1	2	3	2	1	11	Bajo	2	3	1	3	1	2	2	2	16	Bajo	1	3	1	3	3	2	13	Bajo	40	Bajo
30	2	2	5	2	3	2	2	18	Bajo	2	2	2	2	2	1	1	4	16	Bajo	3	2	2	3	3	1	14	Bajo	48	Bajo
31	2	1	1	2	2	1	4	13	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	29	Bajo
32	1	1	1	1	2	2	4	12	Bajo	4	4	1	2	1	1	1	2	16	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	34	Bajo
33	3	1	7	1	1	1	1	15	Bajo	2	2	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	31	Bajo
34	1	1	7	2	1	1	1	14	Bajo	1	2	2	1	1	1	1	1	10	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	30	Bajo
35	1	1	7	1	1	1	3	15	Bajo	2	1	1	1	1	1	1	4	12	Bajo	1	1	4	7	1	1	15	Bajo	42	Bajo
36	1	1	7	1	1	4	4	19	Bajo	2	1	1	1	1	1	1	4	12	Bajo	2	2	2	2	1	1	10	Bajo	41	Bajo
37	1	1	7	1	1	1	1	13	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	27	Bajo
38	1	1	7	1	1	1	1	13	Bajo	1	1	1	2	1	1	1	1	9	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	28	Bajo
39	7	1	7	1	1	5	1	23	Medio	1	1	5	1	1	1	2	2	14	Bajo	2	2	1	1	1	1	8	Bajo	45	Bajo
40	7	1	1	1	1	1	1	13	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	27	Bajo
41	7	1	2	2	2	2	2	18	Bajo	1	1	1	1	1	1	2	2	10	Bajo	2	1	1	1	2	1	8	Bajo	36	Bajo
42	1	1	7	1	1	4	1	16	Bajo	1	1	1	2	2	2	1	4	14	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	37	Bajo
43	1	1	7	3	2	6	2	22	Medio	1	1	1	1	1	1	1	7	14	Bajo	1	1	1	7	1	1	12	Bajo	48	Bajo
44	7	1	7	5	1	1	1	23	Medio	2	1	2	1	1	1	1	1	10	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	43	Bajo



Colaborador	Compromiso laboral																												TOTAL	NIVEL
	Compromiso afectivo							Compromiso de continuidad								Compromiso normativo														
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	TOTAL	NIVEL	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	TOTAL	NIVEL	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	TOTAL	NIVEL		
1	6	6	6	6	6	6	6	42	Alto	6	6	4	6	4	6	6	5	43	Alto	6	6	5	6	5	5	6	39	Alto	124	Alto
2	4	6	5	5	4	6	6	36	Alto	4	4	4	5	6	4	4	5	36	Medio	6	6	4	6	5	5	5	37	Alto	109	Medio
3	5	3	5	3	4	4	3	27	Medio	4	4	3	4	4	4	5	4	32	Medio	6	5	4	4	5	3	6	33	Medio	92	Medio
4	6	4	4	6	4	4	5	33	Medio	5	5	4	4	4	6	6	4	38	Medio	6	5	4	5	4	2	4	30	Medio	101	Medio
5	4	4	6	5	5	4	3	31	Medio	5	5	2	4	5	7	6	4	38	Medio	7	7	4	4	4	3	7	36	Alto	105	Medio
6	6	2	6	6	6	6	6	38	Alto	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	6	6	6	6	6	2	6	38	Alto	124	Alto
7	5	5	5	5	5	5	5	35	Medio	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Medio	5	5	5	5	5	5	5	35	Medio	110	Medio
8	7	7	7	7	7	7	6	48	Alto	7	7	7	7	7	7	7	7	56	Alto	7	7	6	7	6	2	7	42	Alto	146	Alto
9	6	5	6	5	6	6	5	39	Alto	6	5	4	5	4	4	5	6	39	Medio	6	6	4	5	5	5	7	38	Alto	116	Alto
10	5	5	5	5	5	6	7	38	Alto	7	5	6	7	6	6	5	7	49	Alto	6	7	6	6	3	6	7	41	Alto	128	Alto
11	7	7	7	7	7	7	7	49	Alto	7	7	7	7	7	7	7	7	56	Alto	7	7	7	7	7	7	7	49	Alto	154	Alto
12	6	6	6	7	6	6	6	43	Alto	6	5	4	4	5	7	4	6	41	Alto	6	6	4	4	4	4	6	34	Medio	118	Alto
13	6	6	5	5	5	5	7	39	Alto	5	6	5	4	5	7	2	7	41	Alto	5	7	5	5	2	1	7	32	Medio	112	Alto
14	6	3	5	5	5	6	3	33	Medio	3	3	3	5	5	5	5	5	34	Medio	6	6	5	3	3	5	5	33	Medio	100	Medio
15	6	6	7	5	7	6	5	42	Alto	6	6	6	5	5	6	5	5	44	Alto	6	7	1	6	2	3	7	32	Medio	118	Alto
16	7	7	6	6	5	7	6	44	Alto	4	4	2	6	5	7	7	7	42	Alto	4	6	4	4	4	4	7	33	Medio	119	Alto
17	6	6	6	6	6	6	6	42	Alto	6	6	6	4	6	3	2	4	37	Medio	6	6	2	4	3	2	6	29	Medio	108	Medio
18	6	6	5	6	6	6	6	41	Alto	6	6	6	6	6	6	5	6	47	Alto	4	6	4	6	5	4	7	36	Alto	124	Alto
19	7	7	6	7	7	5	6	45	Alto	7	6	6	5	7	7	3	5	46	Alto	6	7	5	5	3	3	4	33	Medio	124	Alto
20	6	6	6	6	5	5	5	39	Alto	6	6	5	5	4	6	5	6	43	Alto	6	6	5	5	5	4	5	36	Alto	118	Alto
21	2	1	4	2	7	7	3	26	Medio	2	2	1	1	3	2	7	2	20	Bajo	7	7	4	2	1	2	7	30	Medio	76	Medio
22	7	7	7	7	7	7	7	49	Alto	7	7	7	7	7	6	1	7	49	Alto	6	7	7	7	6	7	7	47	Alto	145	Alto
23	1	2	7	2	2	1	1	16	Bajo	1	1	2	3	2	1	7	2	19	Bajo	1	2	1	1	1	3	7	16	Bajo	51	Bajo
24	2	3	3	3	3	3	3	20	Bajo	1	1	1	1	2	1	4	1	12	Bajo	1	1	4	1	1	1	2	11	Bajo	43	Bajo
25	2	3	3	2	1	1	1	13	Bajo	3	2	2	3	2	3	3	1	19	Bajo	2	3	2	1	1	1	1	11	Bajo	43	Bajo
26	2	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	2	2	2	1	1	1	1	1	11	Bajo	1	1	1	2	2	3	7	17	Bajo	36	Bajo
27	1	1	3	1	1	2	2	11	Bajo	3	2	2	1	1	2	2	1	14	Bajo	2	1	2	1	1	1	7	15	Bajo	40	Bajo
28	6	6	6	3	6	5	2	34	Medio	3	2	1	5	6	5	4	6	32	Medio	6	6	4	4	4	4	7	35	Medio	101	Medio
29	1	3	1	2	1	1	2	11	Bajo	1	1	1	2	2	3	3	1	14	Bajo	2	1	3	3	2	1	1	13	Bajo	38	Bajo
30	6	5	6	3	7	6	3	36	Alto	5	2	2	4	2	2	1	2	20	Bajo	7	5	4	3	2	3	7	31	Medio	87	Medio
31	5	7	7	4	7	7	4	41	Alto	3	3	1	4	7	3	1	1	23	Bajo	7	4	4	2	3	7	7	34	Medio	98	Medio
32	7	7	7	2	7	7	1	38	Alto	4	1	1	4	4	1	1	1	17	Bajo	7	4	4	2	2	4	7	30	Medio	85	Medio
33	7	7	7	2	7	7	2	39	Alto	2	2	1	6	7	4	1	5	28	Medio	7	7	4	5	2	6	7	38	Alto	105	Medio
34	7	7	7	1	7	7	1	37	Alto	1	2	1	6	6	4	1	1	22	Bajo	7	7	4	1	2	3	7	31	Medio	90	Medio
35	7	7	7	1	7	7	2	38	Alto	1	1	1	2	2	2	1	2	12	Bajo	6	6	6	1	1	2	7	29	Medio	79	Medio
36	7	7	7	2	7	7	2	39	Alto	1	1	1	2	2	1	1	1	10	Bajo	7	7	3	1	1	5	7	31	Medio	80	Medio
37	7	7	7	2	7	7	1	38	Alto	1	1	1	4	3	1	1	1	13	Bajo	7	7	2	2	1	2	7	28	Medio	79	Medio
38	7	7	7	2	7	7	2	39	Alto	2	2	1	4	4	4	2	6	25	Medio	7	7	4	4	1	2	7	32	Medio	96	Medio
39	2	1	2	2	7	7	6	27	Medio	7	2	1	4	1	2	4	1	22	Bajo	2	4	3	1	1	2	7	20	Bajo	69	Medio
40	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	2	1	2	3	3	7	7	1	26	Medio	2	1	1	3	1	3	7	18	Bajo	51	Bajo
41	2	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	2	2	2	2	2	7	3	1	21	Bajo	7	7	3	7	5	3	7	39	Alto	68	Medio
42	7	7	7	2	7	4	2	36	Alto	2	2	2	4	4	2	1	4	21	Bajo	7	5	2	2	2	4	7	29	Medio	86	Medio
43	7	7	7	2	7	7	1	38	Alto	2	2	2	4	7	2	4	5	28	Medio	7	7	4	2	2	4	7	33	Medio	99	Medio
44	1	1	4	1	7	1	2	17	Bajo	1	2	4	3	1	7	7	1	26	Medio	1	2	3	6	1	3	7	23	Medio	66	Bajo



### ANEXO 11: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

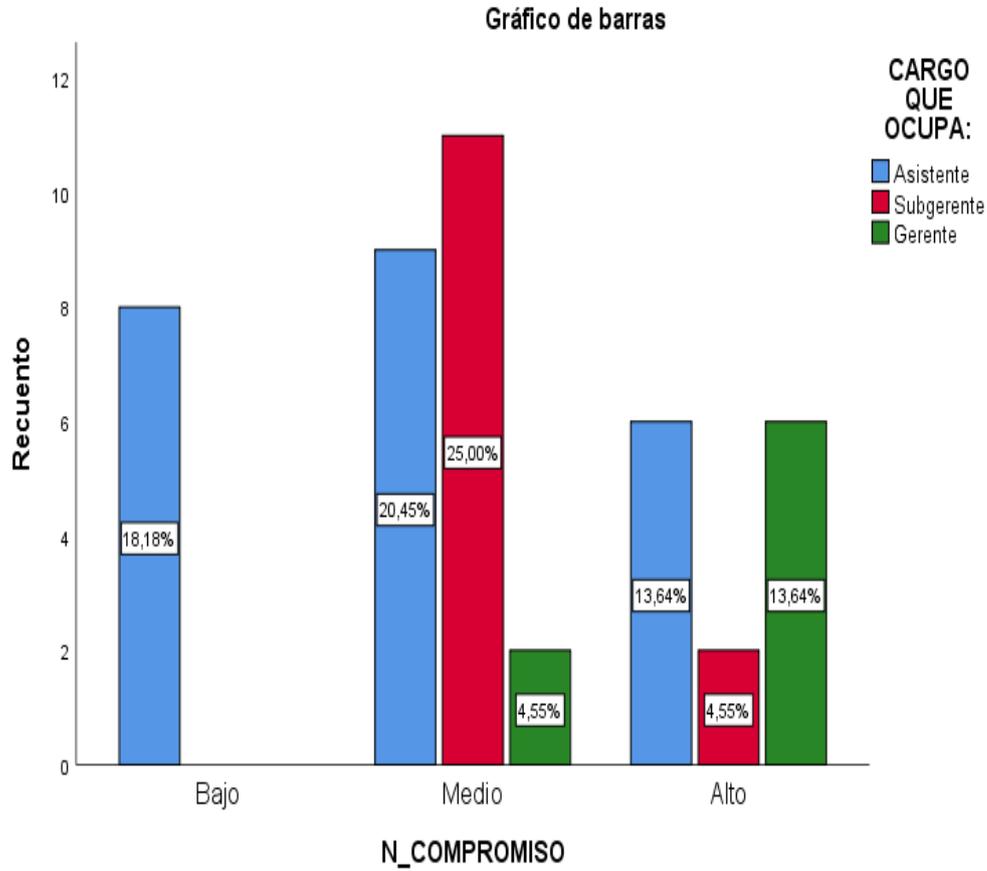
<b>TÉCNICA</b>	Encuesta
<b>INSTRUMENTO</b>	Cuestionario
<b>AUTORAS</b>	Castro De La Cruz, Damaris Moreli y Ocampo Inga Jhanelith (2023).
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	Colaboradores administrativos del Palacio Municipal de la MPCH ubicada en Jr. Atahualpa N° 650 – La Libertad en el año 2023.
<b>PAÍS</b>	Perú
<b>ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO</b>	Individual
<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	<i>Gestión del talento humano:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Proceso para integrar personas</li><li>- Proceso para desarrollar personas</li><li>- Proceso para retener personas</li></ul>
	<i>Compromiso laboral:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Compromiso afectivo</li><li>- Compromiso de continuidad</li><li>- Compromiso normativo</li></ul>
<b>EVALUACIÓN</b>	Con escala de Likert: 1= Muy improbable, 2 = Improbable, 3= Algo improbable, 4= Neutral, 5= Algo probable, 6 = Probable, 7 = Muy probable.



### ANEXO 12: FIGURAS

Figura 3

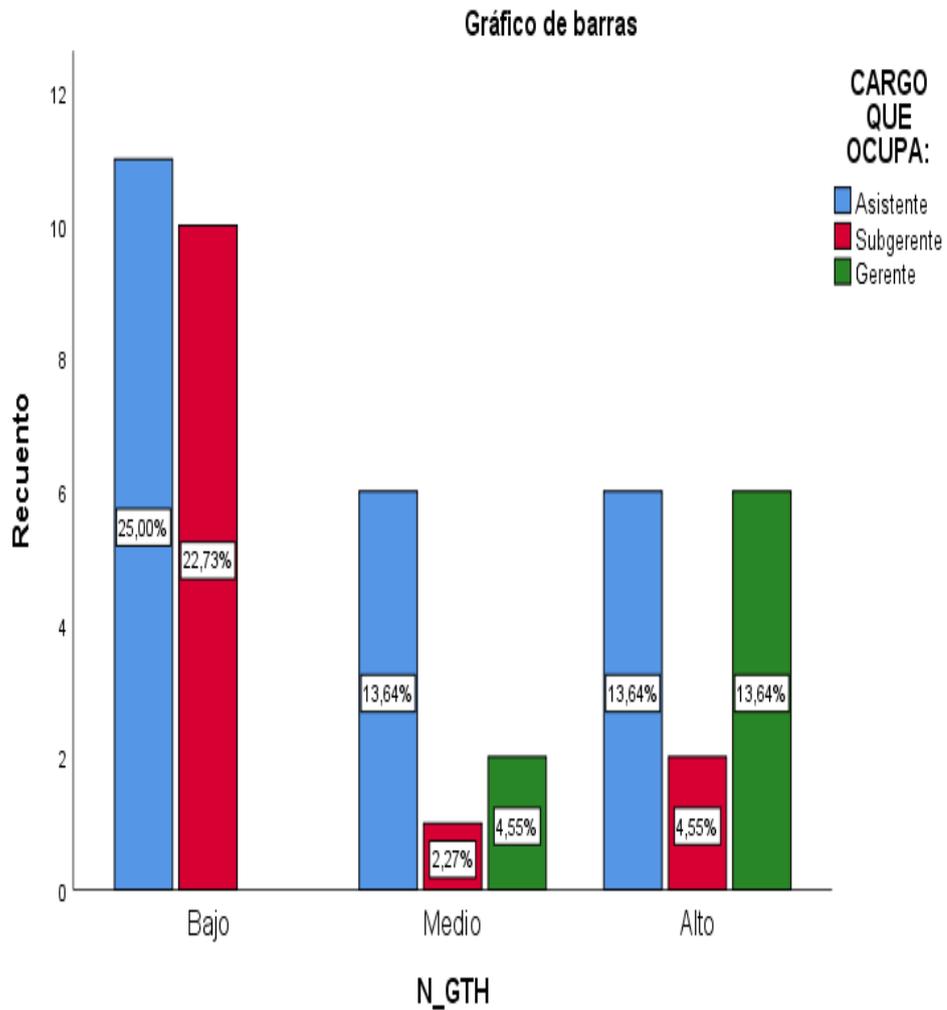
*Nivel de compromiso laboral en la MPCH, año 2023, según cargo*



La figura N° 3 revela diferencias significativas en el nivel de compromiso laboral según el cargo ocupado. Los asistentes tienden a manifestar un nivel medio de compromiso laboral con 20.45%, por otro lado, los gerentes tienen un nivel alto reflejado en 13.64% y los subgerentes tienen un nivel medio con un valor de 25%.

Figura 4

*Nivel de gestión del talento humano en la MPCH, año 2023 según cargo*



La figura N° 4 revela diferencias significativas en el nivel de gestión del talento humano según el cargo ocupado. Los asistentes tienden a observar un nivel bajo de gestión del talento humano con un 25%, los gerentes califican a la gestión del talento humano con un nivel alto reflejado en 13.64% y los subgerentes indican un nivel bajo con un valor de 22.73%.



## ANEXO 13: OTROS

Niveles de cada variable

Variable	Puntuación	Nivel
<b>Gestión de talento humano</b>	[21-63]	Bajo
	[64-105]	Medio
	[106-147]	Alto
Proceso para integrar personas	[7-21]	Bajo
	[22-35]	Medio
	[36-49]	Alto
Proceso para desarrollar personas	[8-24]	Bajo
	[25-40]	Medio
	[41-56]	Alto
Proceso para retener personas	[6-18]	Bajo
	[19-30]	Medio
	[31-42]	Alto
Variable	Puntuación	Nivel
<b>Compromiso laboral</b>	[22-66]	Bajo
	[67-110]	Medio
	[111-154]	Alto
Compromiso afectivo	[7-21]	Bajo
	[22-35]	Medio
	[36-49]	Alto
Compromiso de continuidad	[8-24]	Bajo
	[25-40]	Medio
	[41-56]	Alto
Compromiso normativo	[7-21]	Bajo
	[22-35]	Medio
	[36-49]	Alto



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE , PALACIOS RODRIGUEZ JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, año 2023", cuyos autores son CASTRO DE LA CRUZ DAMARIS MORELI, OCAMPO INGA JHANELITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE <b>DNI:</b> 18092486 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3058-816X	Firmado electrónicamente por: OAESPINOZAR el 08-12-2023 22:14:55
PALACIOS RODRIGUEZ JESUS <b>DNI:</b> 41639320 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4243-6825	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSRO01 el 10-12-2023 17:25:56

Código documento Trilce: TRI - 0663223