

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“La gestión del talento humano y el compromiso laboral en la  
Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Aguilera Ostos, Geysi Lady

ASESOR: Martel Carranza, Christian Paolo

HUÁNUCO – PERÚ

2023

# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71538140

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Blanco Tipismana, Jose Martin	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	22474198	0000-0001-7118-719X
3	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

# D

# H

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **8:30 horas del día 25 del mes de julio del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Titulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	<b>(Presidente)</b>
Mtro. José Martín Blanco Tipismana	<b>(Secretario)</b>
Mtra. Diana Huerto Orizano	<b>(Vocal)</b>

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 973-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2023**", presentada por la Bachiller, **AGUILERA OSTOS, Geysi Lady**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 diez y cuatro y cualitativo de Suficiente (Art 47 - Reglamento General de Grados y Titulos).

Siendo las 9:25 horas del día 25 del mes de julio del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mtro. William Giovanni Linares Beraún  
N° DNI 07750878  
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758  
**PRESIDENTE**

  
Mtro. José Martín Blanco Tipismana  
N° DNI 22474198  
Código ORCID: 0000-0001-7118-719X  
**SECRETARIO**

  
Mtra. Diana Huerto Orizano  
N° DNI 40530605  
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674  
**VOCAL**



DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, CHRISTIAN PAOLO MARTEL CARRANZA, asesor(a) del P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS y designado(a) mediante documento: Resolución N° 586-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del (los) estudiante (s) **AGUILERA OSTOS, GEYSI LADY**, del proyecto de investigación titulada:

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2023”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco 27 de Julio de 2023

Martel Carranza, Christian Paolo

Apellidos y Nombres

DNI N° 41905365

Código Orcid N° 0000-0001-9272-3553

# informe Aguilera

## INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	10%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Webster University Trabajo del estudiante	1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%



Martel Carranza, Christian Paolo  
Apellidos y Nombres  
DNI N° 41905365  
Código Orcid N° 0000-0001-9272-3553

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme la vida, por darme fuerza, por el amor que me brinda día a día, por ayudarme a culminar mi carrera profesional, y por mantenerme de pie, en cada obstáculo que se me presente.

A mi padre, quien me aconsejo, me dio su apoyo, me dio la fuerza y ánimo en todos los aspectos de mi vida, por la guía y el ímpetu que puso en mí.

A mi madre, quien me ha dado la vida, por todo su amor, esfuerzo y cariño, que me brindo a lo largo de mi vida.

A mi tío y hermana, por ser mis compañeros de vida, quienes me dieron su cariño y ánimo para culminar mi carrera profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a mi alma mater, la Universidad De Huánuco, por haberme brindado los conocimientos para desarrollarme como un profesional, con principios y valores; también por haberme acogido en sus aulas, por la infraestructura y los programas académicos que me llenaron de sabiduría y enseñanza.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, en la carrera profesional de Administración de Empresas, por haberme infundido sus enseñanzas y experiencias, que me sirvió para desarrollarme como persona. También por brindarme sus conocimientos, que me sirvió para poder egresar y ser un profesional.

A mi asesor, Dr. Martel Carranza, Christian Paolo, por darme sus consejos, su guía, su ayuda y apoyo; para poder culminar satisfactoriamente con mi trabajo de investigación.

Finalmente, agradecer a la Alcaldía, funcionarios y servidores públicos, de la Municipalidad Distrital de Uchiza, por haberme dado la oportunidad de poder desarrollar mi trabajo de investigación. También agradecer la información brindada y sus opiniones que sirvieron para los resultados de la presente investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS .....	25
2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	25
2.2.2. COMPROMISO LABORAL .....	31

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	35
2.4.	HIPÓTESIS.....	36
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	36
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	36
2.5.	VARIABLES .....	36
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	36
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE .....	37
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	38
CAPÍTULO III.....		41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		41
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	41
3.1.1.	ENFOQUE .....	41
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	41
3.1.3.	DISEÑO .....	41
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	42
3.2.1.	POBLACIÓN .....	42
3.2.2.	MUESTRA.....	44
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ....	44
3.3.1.	TÉCNICA .....	44
3.3.2.	INSTRUMENTO.....	44
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	45
CAPÍTULO IV.....		46
RESULTADOS.....		46
4.1.	SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS .....	46
4.2.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	49
4.3.	PRUEBAS DE NORMALIDAD.....	69
4.4.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL .....	70
4.5.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1 .....	71
4.6.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	72
4.7.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3 .....	73
CAPÍTULO V.....		74
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		74

CONCLUSIONES .....	77
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS.....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	38
Tabla 2 Funcionarios y Servidores Públicos De La Municipalidad Distrital de Uchiza.....	43
Tabla 3 Respuestas de los participantes para la prueba de piloto.....	47
Tabla 4 Juicio de Expertos.....	48
Tabla 5 ¿Consideras que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza es clara y eficiente en la asignación de responsabilidades y roles? .....	49
Tabla 6 ¿Estas familiarizado/a con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Uchiza?.....	50
Tabla 7 ¿Consideras que las actividades que realizas en tu puesto de trabajo están claramente definidas y son acorde a tus capacidades y habilidades? 51	
Tabla 8 ¿Consideras que las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza son adecuadas en términos de infraestructura, mobiliario, herramientas y equipos?.....	52
Tabla 9 ¿Has participado en programas de capacitación ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu área de trabajo? .....	53
Tabla 10 ¿Te sientes motivado/a en tu trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza? .....	54
Tabla 11 ¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional? .....	55
Tabla 12 ¿Has postulado o has sido considerado/a para un ascenso o cambio de puesto dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza? .....	56
Tabla 13 ¿Consideras que el reclutamiento externo en la Municipalidad Distrital de Uchiza se realiza de manera transparente y justa? .....	57
Tabla 14 ¿Consideras que el proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Uchiza es riguroso y basado en criterios objetivos? .....	58
Tabla 15 ¿Te identificas con la misión, visión y valores de la Municipalidad Distrital de Uchiza? .....	59

Tabla 16 ¿Sientes un vínculo emocional positivo con la Municipalidad Distrital de Uchiza, que te lleva a involucrarte y comprometerte con tu trabajo? .....	60
Tabla 17 ¿Te sientes parte de la Municipalidad Distrital de Uchiza y te identificas con ella como tu empleador? .....	61
Tabla 18 ¿Consideras que el proceso de evaluación de permanencia en la Municipalidad de Uchiza es justo y transparente? .....	62
Tabla 19 ¿Sientes que la remuneración y beneficios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza son justos y acordes a tus responsabilidades y desempeño laboral? .....	63
Tabla 20 ¿Te sientes satisfecho/a con las opciones laborales y oportunidades de carrera que ofrece la entidad?.....	64
Tabla 21 ¿Sientes que la Municipalidad Distrital de Uchiza valora y reconoce tus contribuciones y esfuerzos laborales de manera adecuada? .....	65
Tabla 22 ¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece apoyo especial a los funcionarios en situaciones como licencias, permisos o situaciones personales difíciles?.....	66
Tabla 23 ¿Consideras que tienes una obligación personal con la Municipalidad Distrital de Uchiza de cumplir con tus responsabilidades laborales de manera competitiva y ética? .....	67
Tabla 24 ¿Considera usted que las normas y políticas normativas establecidas por la Municipalidad Distrital de Uchiza, tiene una influencia significativa en su comportamiento laboral? .....	68
Tabla 25 Prueba de Normalidad .....	69
Tabla 26 Correlaciones Hipótesis General .....	70
Tabla 27 Correlación Hipótesis específica 1 .....	71
Tabla 28 Correlación Hipótesis específica 2 .....	72
Tabla 28 Correlación Hipótesis específica 2 .....	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Consideras que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza es clara y eficiente en la asignación de responsabilidades y roles? .....	49
Figura 2 ¿Estás familiarizado/a con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Uchiza? .....	50
Figura 3 ¿Consideras que las actividades que realizas en tu puesto de trabajo están claramente definidas y son acorde a tus capacidades y habilidades? .....	51
Figura 4 ¿Consideras que las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza son adecuadas en términos de infraestructura, mobiliario, herramientas y equipos? .....	52
Figura 5 ¿Has participado en programas de capacitación ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu área de trabajo? .....	53
Figura 6 ¿Te sientes motivado/a en tu trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza? .....	54
Figura 7 ¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional? .....	55
Figura 8 ¿Has postulado o has sido considerado/a para un ascenso o cambio de puesto dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza? .....	56
Figura 9 ¿Consideras que el reclutamiento externo en la Municipalidad Distrital de Uchiza se realiza de manera transparente y justa? .....	57
Figura 10 ¿Consideras que el proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Uchiza es riguroso y basado en criterios objetivos? .....	58
Figura 11 ¿Te identificas con la misión, visión y valores de la Municipalidad Distrital de Uchiza? .....	59
Figura 12 ¿Sientes un vínculo emocional positivo con la Municipalidad Distrital de Uchiza, que te lleva a involucrarte y comprometerte con tu trabajo? .....	60
Figura 13 ¿Te sientes parte de la Municipalidad Distrital de Uchiza y te identificas con ella como tu empleador? .....	61

Figura 14 ¿Consideras que el proceso de evaluación de permanencia en la Municipalidad de Uchiza es justo y transparente? .....	62
Figura 15 ¿Sientes que la remuneración y beneficios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza son justos y acordes a tus responsabilidades y desempeño laboral? .....	63
Figura 16 ¿Te sientes satisfecho/a con las opciones laborales y oportunidades de carrera que ofrece la entidad?.....	64
Figura 17 ¿Sientes que la Municipalidad Distrital de Uchiza valora y reconoce tus contribuciones y esfuerzos laborales de manera adecuada? .	65
Figura 18 ¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece apoyo especial a los funcionarios en situaciones como licencias, permisos o situaciones personales difíciles?.....	66
Figura 19 ¿Consideras que tienes una obligación personal con la Municipalidad Distrital de Uchiza de cumplir con tus responsabilidades laborales de manera competitiva y ética? .....	67
Figura 20 ¿Considera usted que las normas y políticas normativas establecidas por la Municipalidad Distrital de Uchiza, tiene una influencia significativa en su comportamiento laboral? .....	68

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, titulado: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2023. Tuvo como problema general: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023?, donde el objetivo de investigación fue: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. La investigación presenta una metodología, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, cuyo alcance o nivel es el descriptivo-correlacional, porque busca describir y explicar conceptos acerca del talento humano en el compromiso laboral; cuyo diseño es no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 97 funcionarios que se encuentran laborando en dicha Municipalidad. Se utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario, como instrumento de recolección de datos. Los resultados obtenidos, demuestran que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Dicha relación, se ve manifestada de acuerdo al rango de correlación de Pearson, con un valor de 0,973, representada como una correlación positiva muy alta. Por consiguiente, se demuestra que una buena gestión del talento humano, conlleva a un compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Los aspectos fundamentales para el logro de los objetivos de una entidad, es fomentar la organización del talento humano, a través de capacitaciones y desarrollo profesional, un adecuado reclutamiento del personal y condiciones aptas de trabajo. Esto conlleva a un compromiso laboral donde la productividad de los trabajadores aumenta considerablemente, siendo de beneficio para toda la institución.

**Palabras clave:** gestión del talento humano, compromiso laboral, capacitación y desarrollo, reclutamiento del personal, compromiso afectivo, condiciones de trabajo.

## ABSTRACT

The present investigation entitled: "Human Talent Management and Labor Commitment in the District Municipality of Uchiza, 2023", had the objective of determining the relationship that exists between the management of human talent with labor commitment in the District Municipality of Uchiza, 2023. This study presents a methodology that applies a quantitative approach at the level of non-experimental design and description of relationships. It includes the independent variable, human resource management, and the dependent variable, job immersion. Both the population and the sample are made up of public servants, and are made up of 97 officials under the temporary division of labor system. The data collection techniques and tools were surveys and questionnaires. Based on the results obtained, it was confirmed that there is a significant relationship between human talent management and job commitment in the Municipality of Uchiza, 2023. This relationship is represented by a Pearson correlation interval of 0.973, indicating a very high correlation. high. Finally, it was found that the two variables were correlated. This shows that the good management of human talent in the Municipality of Uchiza is immersed in a work commitment.

**Keywords:** human talent management, labor commitment, training and development, personnel recruitment, affective commitment, working conditions.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lleva como título: “la gestión del talento humano y el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023”. En los últimos años, se ha señalado que la Municipalidad de Uchiza tiene problemas con la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral debido a una organización y planificación de personal inadecuado. Además, cada cuatro años, la interferencia política en la contratación de empleados pertenecientes a determinados partidos políticos afecta la gestión de los recursos humanos y el compromiso de los empleados, lo que genera ausentismo, tardanzas, falta de obligación personal, falta de sentido de pertenencia con la institución por ende no hay comunicación y compromiso de los empleados. Dicho esto, el propósito de la investigación es analizar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza en el periodo 2023.

En el capítulo I, se analizó el problema de la investigación, donde se describe el problema en general, la formulación del problema (general y específicas), se plantea el objetivo general y los objetivos específicos, la investigación presenta tres tipos de justificación, siendo éstas la teórica, practica y metodológica. Se establece las limitaciones y se describe la viabilidad de la investigación.

El Capítulo II, se desarrolló el marco teórico presentando los antecedentes internacionales, nacional y locales de la investigación. Todo esto sustentado con las bases teóricas, lo cual, detalla la noción del tema que se desarrolló. En este capítulo, se presentan las teorías, modelos o enfoques conceptuales que sustentan la investigación. Se explica la base teórica que guía el estudio y se conecta con la revisión de la literatura para establecer una fundamentación sólida para el trabajo. Las hipótesis, variables y la operacionalización de las mismas.

En el capítulo III, en este capítulo, se describe detalladamente la metodología de investigación que se utilizará para abordar las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos planteados. Esto incluye la descripción

de la población o muestra, los instrumentos de recopilación de datos, el diseño experimental o de estudio, y los procedimientos para el análisis de datos.

Capítulo IV, en este capítulo, se presentan y analizan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la metodología descrita en el capítulo anterior. Pueden incluir tablas, gráficos o cualquier otro medio que facilite la presentación de los datos. La interpretación de los resultados también es fundamental en este capítulo.

Capítulo V, abarcó la discusión de resultados de la investigación; finalmente, se expresó las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La gestión del talento humano es crucial en el mundo actual, ya que las empresas buscan obtener resultados efectivos mediante empleados calificados que contribuyan a mejorar su imagen, al mismo tiempo, la globalización ha impulsado a las empresas adoptar nuevos procesos para fomentar la competitividad laboral de sus colaboradores en beneficio de la organización (Olmos et al., 2022).

En Colombia, la gestión de recursos humanos en las organizaciones públicas ha cobrado importancia en los últimos años, ya que los empleados motivados facilitan el trabajo de gobierno en cualquier organización. Por ello, las oficinas administrativas están trabajando para mejorar la gestión de los recursos humanos y adaptarla a la dinámica de la administración pública (Agudelo, 2019).

En América Latina, las organizaciones tienen como compromiso proporcionar capacidades de gestión, capacitación, proponer proyectos normativos, contratos y reclutar el personal adecuado para el cumplimiento de sus funciones. Por lo tanto, se entiende que el talento humano en las instituciones públicas es sumamente importante, pues sin él sería difícil satisfacer las demandas actuales y futuras de la humanidad (Sánchez, 2016).

En Perú, las municipalidades enfrentan desafíos en la capacitación de su personal en áreas administrativas, ya que las prácticas de gestión siguen siendo las mismas a pesar del tiempo, existen dificultades en la falta de capacitación del personal, la falta de evaluación durante el proceso de reclutamiento y selección, y una desmotivación de los trabajadores, lo que da como resultado una falta de identificación con la organización (Vallejos et al., 2020).

Según Guerrero (2019), considera que el compromiso con el trabajo es la relación que permite a los empleados de cualquier empresa participar a través de sus roles, adherirse a los valores y objetivos de la organización y esforzarse por cumplir con las tareas asignadas.

Oleas et al. (2015) señala que la gestión del talento humano en entidades públicas y privadas debe mejorar colocando profesionales adecuados en puestos acordes a su perfil para mejorar la calidad de servicio, fomentar su compromiso con la organización y lograr el cumplimiento de objetivos.

Uchiza fue fundada en 1791 bajo la dirección del padre Frey Manuel Sobrebiela, patrono del Monasterio de Ocopa en la desembocadura del río Uchiza en la margen derecha del río Huallaga. Dieciséis familias voluntarias de Cholón se asentaron en las tierras bajas de Pampa Hermosa, en la desembocadura del río Uchiza, afluente del río Huallaga, y comenzaron la tala de bosques para la Fundación (Única Plataforma Digital Nacional Peruana de Asesoría Ciudadana, 2020).

La delegación de la Municipalidad Distrital de Uchiza es el órgano supremo de la autonomía del barrio y ejerce sus competencias a través de las autoridades competentes (Scribd, 2023).

En los últimos años, se ha señalado que la Municipalidad de Uchiza tiene problemas con la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral debido a una organización y planificación de personal inadecuado. Además, cada cuatro años, la interferencia política en la contratación de empleados pertenecientes a determinados partidos políticos afecta la gestión de los recursos humanos y el compromiso de los empleados, lo que genera ausentismo, tardanzas, falta de obligación personal, falta de sentido de pertenencia con la institución por ende no hay comunicación y compromiso de los empleados.

Es por ello, que se decidió realizar la presente investigación, con la finalidad de determinar la magnitud con la que el compromiso laboral se relaciona con la gestión de talento humano en la Municipalidad Distrital de

Uchiza, 2023, además los resultados reflejaran claramente la deficiencia en la entidad lo que permitirá a las áreas correspondientes tomar las medidas adecuadas.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

PG: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

PE1: ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023?

PE2: ¿De qué manera se relaciona la capacitación y desarrollo con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023?

PE3: ¿De qué manera se relaciona el reclutamiento del personal con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

OG: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

OE1: Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

OE2: Determinar la relación que existe entre la capacitación y desarrollo con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

OE3: Determinar la relación que existe entre el reclutamiento del personal con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La investigación tuvo un fundamento teórico debido a su impacto en el rendimiento organizacional, la satisfacción y bienestar de los empleados, la competitividad empresarial y el conocimiento académico. Al analizar esta relación, la tesis puede ofrecer recomendaciones teóricas valiosas para mejorar la gestión del talento humano y fomentar un compromiso laboral más sólido y sostenible.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Los resultados de esta investigación identificaron que la Municipalidad Distrital de Uchiza determina una adecuada aplicación de la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso laboral, a partir de eso se podrán conocer nuevas estrategias que orienten la gestión del personal, aumente el compromiso de la organización del personal, mejore el servicio y la atención al usuario, permitiendo un panorama diferenciado en cuanto a la efectividad de las actividades de soporte.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La investigación fue justificada metodológicamente porque respaldaba en la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos para el recojo y procesamiento de la información y están sujetos al tipo de investigación, por ello utilizaba instrumentos como el cuestionario, previa validación por expertos y conocida su efectividad pudo ser empleadas en investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Se establecen las siguientes limitaciones para el desarrollo del trabajo de investigación:

- La veracidad en el llenado de la encuesta, por lo que no siempre son honestos a la hora de responder las preguntas.
- El cruce de horarios de tal manera que no es posible coincidir con la muestra seleccionada, por estar ocupados con su trabajo. Consecuentemente se programó un horario establecido, donde se pueda realizar la muestra seleccionada en la investigación.

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación fue viable porque se tiene recursos humanos para su realización con el apoyo de un profesional especializado en investigación y recursos económicos para su normal desarrollo. Finalmente, está el apoyo del equipo que trabaja en la entidad de la Municipalidad de Uchiza.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Arias e Hidalgo (2022), en su tesis titulada: *“Estrategias de talento humano para mejorar el desempeño laboral en el GAD Municipal del Cantón Samborondón”*, para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Layca Vicente Roca Fuerte de Guayaquil, Ecuador.

Tuvo como objetivo desarrollar una estrategia de talento para mejorar el nivel de desempeño del equipo GADM en el Cantón Samborondón. La metodología de investigación fue técnica y mixta. Utilizamos cuestionarios y entrevistas como métodos y herramientas. La población estuvo conformada por la totalidad de los 159 agentes del GAD del Campamento Samborondón y 333 grupos de usuarios externos que visitaron los distintos departamentos para realizar trámites. He llegado a la siguiente conclusión: dependiendo del primer nivel de interés en GAD, se puede mejorar la gestión del gobierno local. La falta de comunicación interna entre los empleados de la agencia retrasa la entrega de información o servicios que violan los principios estratégicos porque no se siguen los procedimientos.

Saltos y Guerrón (2022), en su tesis titulada: *“La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en el GAD Municipal del Catón Penipe”*, para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.

Tuvo como objetivo definir la gestión de los recursos humanos y el desarrollo organizacional del GAD del municipio de la provincia de Penipe. Se utilizó un enfoque de investigación descriptivo-documental y métodos hipotéticos deductivos con un diseño no experimental. Se utilizó

la tecnología de cuestionarios y la información se recolectó a través de cuestionarios. La muestra estuvo compuesta por 99 agentes. Se llegó a la siguiente conclusión: se rechazó la hipótesis nula y se adoptó la hipótesis alternativa, la gestión de los recursos humanos afecta el desarrollo organizativo de la comunidad GAD en el pueblo de Benev.

Cedeño (2019), en su tesis titulada: “*Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, año 2017*”, para optar el Título de Ingeniería en Administración de Empresas en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador.

Tuvo como objetivo determinar el impacto de la gestión de recursos humanos en los resultados laborales, ya que la metodología está diseñada para estudios cuantitativos y cualitativos, es una especie de correlación descriptiva que nos permite conocer la relación entre las variables. Los métodos utilizados fueron entrevistas y cuestionarios, y las herramientas fueron guías de entrevista y cuestionarios. La muestra estuvo conformada por 345 servidores públicos, divididos en personal administrativo e institucional. Se llegó a la siguiente conclusión: la caracterización de puestos basada en el modelo de gestión por competencias representa una cobertura en el Departamento de Recursos Humanos del GADM Cantón Salinas y potencia este proceso.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Medina y Navarro (2022), en su tesis titulada: “*Gestión del talento humano y compromiso laboral en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara–Andahuaylas, 2021*”, para optar el grado académico de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la participación laboral durante el COVID-19 en el Municipio Regional Kishuara-Andahuaylas en el año 2021. Se utilizaron metodologías de investigación y diseño relacionales y no específicos.

Experimentalmente. La comunidad se conformó por 35 empleados y se aplicó el estudio a 35 empleados. El procedimiento de estudio utilizó el análisis de navegación para evaluar la gestión de recursos humanos y las variables de participación ocupacional utilizando una herramienta de cuestionario que consta de 18 preguntas para cada empleado, variables en escala Likert. Se llegó a la siguiente conclusión: en cuanto a la meta general, la comunidad Kishuara-Andahuaylas tuvo un alto nivel de conectividad a la gestión de recursos humanos y cargas de trabajo con  $r = 0.559^{**}$ , lograr una puntuación bilateral de 0,000 menos de 0,05 nos permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula, igualmente respaldada por la tasa de cruce, aquí afirmamos que la gestión de los recursos humanos con esfuerzo regular mantiene una efectividad del 40,0 %.

López (2021), en su tesis titulada: *“Gestión del talento humano y compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Barranca 2019”*. Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

El objetivo fue conocer cómo se relaciona la gestión del talento con la participación del equipo en el Cabildo de Barranca 2019. Se ha utilizado un enfoque de diseño no experimental, holístico y relacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 60 usuarios. Las herramientas utilizadas para la recolección de datos son la Encuesta de Gestión del Talento Humano, la Afirmación Empresarial y la Escala de Likert. He llegado a las siguientes conclusiones: Un coeficiente de correlación aparece como un valor alto positivo (+) (0,899) entre la gestión de recursos humanos y la participación de los empleados, y existe una correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la participación de los empleados. Resulta que tiene buena relación con el Consejo Provincial de Barranca.

Cortez (2020), en su tesis titulada: *“Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial*

*del Santa, 2020*”, para optar el grado académico de Maestro en Gestión del Talento Humano en la Universidad Cesar Vallejo.

Tuvo como objetivo averiguar si existe una relación entre el desempeño de los empleados y la gestión del talento en el Municipio de Santa en el 2020. La metodología del estudio fue transversal, descriptiva y correlacional más que experimental. Las herramientas y métodos de investigación utilizaron un cuestionario cerrado que consta de 32 variables de gestión de recursos humanos y 12 variables de productividad laboral. La población de estudio consistió en 269 empleados utilizando un método de muestra limitada. Se llegó a la siguiente conclusión: las relaciones entre las horas de trabajo y las condiciones de trabajo, la productividad y la eficiencia y las variables de gestión de recursos humanos resultaron ser directas y significativas.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Cruz (2022), en su tesis titulada: *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de amarilis - 2020”*, para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco.

Tuvo como objetivo conocer cómo se relacionan la implementación del trabajo remoto y la gestión de recursos humanos para el personal administrativo del Municipio Amarilis en el 2020. Se implementó un enfoque cuantitativo y una metodología de investigación aplicada para medir correlaciones externas. Por lo tanto, también existe un diseño de estudio no experimental. La técnica utilizada en este trabajo fueron los cuestionarios, y los cuestionarios se utilizaron como herramienta para explorar la relación entre el talento y el teletrabajo. La población y muestra estuvo constituida por 75 instalaciones e inspecciones instaladas. Se llegó a la siguiente conclusión: se ha descubierto que la gestión del talento tiene una asociación fuerte y sustancial con el trabajo desde casa para el personal administrativo de Amarilis, en el 2020, esta asociación apareció positiva con una puntuación de 0,700 lejos; significa

un mejor uso del talento humano conduce a un mejor desempeño de los empleados.

Rivera (2022), en su tesis titulada: *“Planeamiento estratégico y gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019”*, para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco.

Tuvo como objetivo encontrar la relación entre la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos en el Municipio de Ambo. El método del estudio es cuantitativo y las relaciones entre variables se reportan utilizando herramientas cuantitativas con correlaciones de nivel explicativo. Los métodos utilizados incluyeron investigación y análisis de documentos. Se utilizó como herramienta la encuesta. La comunidad y muestra está constituida por 31 agentes CAS de la ciudad de Ambo en el año 2019. Se llegó a la siguiente conclusión: se aceptó la hipótesis propuesta y se rechazó la hipótesis nula, de esta manera los investigadores pueden confirmar que las variables independientes y dependientes están significativamente asociadas en el Municipio de Ambo, 2019.

Cárdenas (2020), en su tesis titulada: *“Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019”*, para optar el Grado de Maestro en Gerencia Publica en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

El objetivo fue comprender el impacto de la gestión del talento en el desempeño profesional del personal administrativo del gobierno local en Amarilis, Huánuco en 2019. Los métodos de investigación fueron relacional, activo, observacional, transversal y analítico. Las técnicas utilizadas son la inspección y la observación. Se utilizaron como herramientas un cuestionario y una guía de observación. La muestra está compuesta por 60 funcionarios administrativos del corregimiento de Amarilis. Se llegó a la siguiente conclusión: la gestión de recursos

humanos impacta positivamente en el trabajo gerencial en Huánuco - 2019 Aldea Amarilis con un valor de probabilidad de 0.000.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

La gestión del talento humano coloca a cada empleado en la jerarquía o nivel de competencia más adecuado, mantiene el mejor talento a través de la motivación total y se ajusta adecuadamente para garantizar una gestión eficaz del talento para crear nuevos talentos, es una serie de procesos que se deben realizar, mantenga a sus empleados comprometidos con los nuevos desafíos (Enciso, 2007).

La gestión del capital humano son actividades diseñadas para maximizar el uso del capital humano para alcanzar las metas de la empresa, sin descuidar el bienestar y la participación de los empleados, a través de una buena cultura de trabajo (Armas et al., 2017).

La gestión de recursos humanos se entiende como un conjunto de actividades desarrolladas por las organizaciones de gestión de recursos humanos para atraer, adquirir, integrar nuevos empleados y retener a los empleados que forman parte de la empresa (De La Calle et al., 2020).

Chávez (2015), el propósito de la gestión del capital humano es asegurarse de que los objetivos y estrategias de recursos humanos estén perfectamente alineados con los objetivos generales de la organización. Los líderes de recursos humanos deben trabajar en estrecha colaboración con los directivos y responsables de las diferentes áreas para asegurar que la fuerza laboral esté capacitada y motivada para cumplir con las metas de la empresa.

Según Enciso (2007), la gestión del talento incluye el reclutamiento, la selección, la tutoría, la compensación y el desarrollo, la selección y el seguimiento, y la creación de una base de datos de decisiones de empleados confiable que les brinde afiliación y propiedad. Esta es la

única forma de alcanzar sus objetivos de productividad, calidad y negocio.

Las empresas necesitan aprender:

- Deshazte del miedo a lo desconocido.
- Comience su cambio de imagen interior.
- Sea siempre innovador.
- Comprender la realidad y anticipar el futuro.
- Comprender el trabajo, la misión y la visión de la empresa (Enciso, 2007).

#### **2.2.1.1. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

La gestión de recursos humanos capacita a todos los miembros del sistema de trabajo no solo en las nuevas condiciones y necesidades de las tareas competitivas de hoy, sino también en los nuevos enfoques de gestión basados en el trabajo en equipo, una nueva percepción de las tareas basadas en actitudes de apoyo; es importante apoyar, adaptarse, cooperar en el lugar de trabajo, contar con espíritu de esfuerzo, compromiso conjunto y participación en el proceso de toma de decisiones, mediante la creación de una comunicación efectiva con todos los miembros, así como el reparto de responsabilidades para lograr la organización de metas y objetivos (Pérez y Coutín, 2005). Las organizaciones y guías de carrera también ocupan su lugar desde una perspectiva científica, ya que representan el recurso más importante y necesario para cualquier empresa, el recurso humano. La Dirección Financiera describe las funciones individuales a nivel de cargo desarrolladas sobre la base de la estructura orgánica y funciones generales definidas en el Reglamento y Funciones. 223-2011-EF/43 y Obligaciones de Funciones Listadas en el Cuadro de Privatizaciones Militares - SPP, Resolución Gubernamental N° 224-2011-EF/43 (Finanzas, 2011).

### **2.2.1.2. OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Mejía et al. (2013), los objetivos de la gestión de talento humano se pueden resumir en cinco puntos, estos son:

- Reclutar nuevos empleados para ocupar puestos en su empresa y que cumplan con las características y habilidades requeridas para esta unidad.
- Fomentar la lealtad y motivar a los empleados Mantener la lealtad de los clientes internos (empleados) es fundamental para mantener a los empleados motivados y comprometidos con la empresa. Esto hace que sea difícil para ellos ceder a la tentación de dejar sus trabajos y otras oportunidades de trabajo pueden surgir en su camino.
- Evaluar el desempeño de los empleados y este objetivo brinda la oportunidad de medir las habilidades de los empleados e identificar las fortalezas y debilidades. De esta forma, podrás identificar a quienes pueden crecer y capacitar a quienes necesitan mejorar sus habilidades.
- Para mejorar la productividad de los empleados, este objetivo es beneficioso para la competitividad de la empresa. Esto le permite ver las habilidades de sus empleados donde se pueden usar más.
- Brindar el mejor ambiente laboral posible a través del desarrollo de políticas éticas y actividades que permitan la integración de los equipos de trabajo.

### **2.2.1.3. MODELO DE IDALBERTO CHIAVENATO**

Menciona que los procesos centrales de la gestión moderna del capital humano se centran en seis dimensiones (Chiavenato, 2009):

- **La admisión de personas**, el proceso de asegurar candidatos calificados para el trabajo que involucra dos áreas

principales: reclutamiento y selección. En este sentido, refleja la metodología con detalles claves que se enfocan en el comportamiento humano, mientras que los conceptos cualitativos pueden enfocarse en aspectos que son esenciales para asegurar un beneficio particular o la adherencia a las metas del negocio.

- **La aplicación de personas**, son los procesos empleados para diseñar, administrar y controlar el desempeño de las actividades que las personas realizan en la sociedad. Esto incluye el diseño del trabajo y la evaluación del desempeño.
- **La compensación de personas**, es una parte crucial de la gestión del capital humano en una organización, ya que puede influir en la atracción, retención y motivación de los empleados. Una política de compensación equitativa y competitiva puede ayudar a la empresa a atraer y retener talento clave, mejorar el compromiso de los empleados y aumentar su productividad y satisfacción laboral.
- **Desarrollo de las personas**, ayudarlos a adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y brindarles información que les ayude a hacer lo que hacen de manera más efectiva, así como a aprender nuevas situaciones, decisiones, ideas y conceptos que cambien sus vidas. Es brindarles información básica hábitos y comportamiento. Ayúdalos a ser más efectivos en lo que hacen. El aprendizaje es más que información porque enriquece la personalidad de un individuo.
- **Mantenimiento de personas**, ayuda a crear un ambiente satisfactorio y condiciones psicológicas para la actividad humana. Comprender los sistemas de salud, seguridad y calidad de vida en el ambiente del trabajo.
- **Monitoreo de personas**, tiene un significado especial en esta sección. Orientada a vigilar, dirigir, dirigir y mantener el comportamiento humano dentro de cierto rango de deformación. Para ello, las organizaciones hacen grandes

esfuerzos para monitorear varios procesos y actividades para asegurar que los planes estén bien establecidos y que las metas se alcancen correctamente.

#### **2.2.1.4. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Según Parra y Lara (2019), sabe que hay muchas oportunidades para implementar políticas de la empresa para mejorar el desempeño de los empleados. El siguiente texto detalla las 9 mejores estrategias de gestión de talento humano:

- **El reclutamiento y la contratación**, son procesos importantes en el proceso de gestión del capital humano. Es muy electrónico porque depende de tu capacidad para atraer y adquirir talento. Para que su proceso de reclutamiento sea más eficiente, su estrategia debe centrarse en la marca de su empleador.
- **Incorporación**, es el proceso mediante el cual un nuevo empleado se convierte en un miembro productivo de la organización.
- **La planificación estratégica**, es el proceso de establecer e implementar planes estratégicos y políticas de personal para lograr las metas definidas cuando se estableció la empresa.
- **Retroalimentación de 360 grados**, la retroalimentación de 360 grados es una herramienta para que los gerentes evalúen el desempeño de otros miembros del equipo.
- **Desarrollo del liderazgo**, el gobierno corporativo es un conjunto de actividades dirigidas a lograr objetivos y mejorar la calidad del desempeño. Así como los principales cargos de los componentes individuales de la organización.
- **Desarrollar experiencia**, procesos para establecer metas y planes de acción, responsabilidad de vincular las metas con las metas específicas de los miembros del equipo.
- **Un programa de investigación**, es una herramienta poderosa para mejorar la comprensión de las dinámicas laborales y contribuir al desarrollo de prácticas y políticas de recursos humanos más

efectivas y centradas en las necesidades y motivaciones de los empleados.

- **Competencias**, Las competencias en el talento humano son un factor clave que las empresas consideran al reclutar, desarrollar y evaluar a su fuerza laboral. Identificar, desarrollar y fomentar estas competencias es una parte importante de la gestión del capital humano y puede contribuir a la mejora del desempeño individual y organizacional.
- **La retención**, es un intento sistemático de retener a profesionales buenos y calificados en la empresa. El objetivo de una organización de retención de talentos es crear y mantener un entorno y una atmósfera de trabajo que contribuya a una cultura de retención de empleados.

#### **2.2.1.5. DIMENSIONES DE LAS ESTRATEGIAS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

##### **D1: Planificación estratégica del talento humano**

Márquez (2007), la planificación estratégica es vista como una herramienta de desarrollo apoyada por entidades públicas y privadas para adquirir, incrementar o lograr la competencia solicitada. La planificación estratégica en el talento humano es esencial para asegurar que una organización cuente con la fuerza laboral adecuada para alcanzar sus objetivos estratégicos. Según González y Rodríguez (2019), es la herramienta utilizada por los departamentos de recursos humanos, o quienes actúan en su nombre, para crear canales de intervención en la gestión del talento. La planificación estratégica se integra con las políticas públicas de recursos humanos para los sectores laboral, educativo y de empleo público.

##### **D2: Capacitación y desarrollo**

Bohrt (2000), ve la educación como un requisito comercial. El objetivo es dirigir los mejores recursos al mejor producto final o al más alto nivel de servicio práctico entregado. Significando que la

fábrica cuenta con suficiente personal calificado para satisfacer las necesidades de la empresa y del mercado. Como ocurre con todas las actividades que requieren una inversión en educación, las empresas nunca deben dejar nada al azar. La capacitación de los empleados debe planificarse de acuerdo con el plan operativo de la empresa, y los individuos y las iniciativas individuales deben reflejar estos intereses y prioridades. Silíceo (2004), argumentó que la educación es parte de la cultura empresarial y debe ser entendida como el apoyo necesario para que todos los miembros de la organización alcancen la mejora continua en el desempeño y apoyen el cambio y el desarrollo, creemos que es un proceso sistemático y sistemático. Crecimiento personal y desarrollo estable de la empresa.

### **D3: Reclutamiento del personal**

Chiavenato (2009), esto indica que la organización acepta candidatos para el proceso de selección como parte del proceso de reclutamiento; de hecho, la contratación funciona como un proceso de comunicación. La organización divulga y presenta ofertas de trabajo. La contratación, como la comunicación, es un proceso bidireccional. Comuniquen y publiquen ofertas de trabajo y atraiga candidatos al proceso de selección. Reclutar simplemente comunicando y publicando no logrará su objetivo principal, lo más importante es que atrae a los candidatos a votar. El reclutamiento es el proceso de identificar, buscar, entrevistar, seleccionar, reclutar y contratar empleados. Esto significa todo, desde identificar un puesto vacante hasta llenar ese puesto. Dependiendo del tamaño de la organización, muchos empleados son responsables de recursos humanos. Una organización grande puede tener un equipo de reclutamiento completo (Rodríguez y Gutiérrez, 2020).

### **2.2.2. COMPROMISO LABORAL**

El compromiso laboral implica el apego emocional de un empleado a la organización y sus objetivos. Este tipo de compromiso emocional

significa que los empleados realmente se preocupan por la empresa para la que trabajan. El compromiso laboral de una organización se describe cuando el nivel de dedicación y esfuerzo que los empleados ponen en su trabajo se determina utilizando recursos humanos y se mide y analiza en apoyo de la misión y visión de la organización (Kahn, 1990).

La participación en el trabajo es la relación entre un empleado y una organización. Se confunde con conceptos como satisfacción laboral, motivación y compromiso laboral, pero, además, considera los aspectos racionales y emocionales, generando actitudes positivas en ambas partes, manteniendo la calidad en el tiempo a lo largo del plazo (Silva y Ferrer, 2012).

Según (Robbins, 2009), el compromiso laboral es el grado en que un empleado desea determinar y mantener una relación con una organización u objetivo en particular. La participación en el trabajo implica, por tanto, simultaneidad y dedicación a una función particular, y la participación en una organización equipara al individuo con la organización del empleo.

#### **2.2.2.1. IMPORTANCIA DEL COMPROMISO LABORAL**

El compromiso es importante porque impacta áreas clave de su negocio, desde la eficiencia y la productividad hasta la retención y reputación de los empleados. Asimismo, nuestro trabajo se basa en la confianza, la integridad y la comunicación entre la organización y sus miembros. Cómo aumentar sus posibilidades de éxito empresarial y mejorar la eficiencia, la productividad y el bienestar organizacional e individual (Robbins, 2009).

#### **2.2.2.2. TEORÍA MULTIDIMENSIONAL DEL COMPROMISO LABORAL**

Meyer y Allen (1991) fundamenta las siguientes teorías:

- **La teoría del intercambio**, consiste en los incentivos que se brinda a los empleados y las recompensas que se otorgan por su compromiso con la organización.
- **Teoría psicológica**, los tres factores psicológicos de la inmersión organizacional son la pertenencia, la inmersión institucional y la internacionalización de la pertenencia.

### **2.2.2.3. TIPOS DE COMPROMISO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN**

- **Compromiso conductual**, entre los tipos de inmersión laboral, aparece con mayor claridad el que se percibe y expresa al realizar esfuerzos fuera del hogar en la vida cotidiana. Es proactivo y genuinamente interesado en lo que está haciendo la empresa.
- **Compromiso normativo**, este compromiso está ligado a un fuerte sentido del deber o de la lealtad hacia el lugar de trabajo. En este caso puedes sentirte obligado debido a causas internas o externas a la organización a permanecer en ella, así como a realizar un buen papel.
- **Compromiso de continuación**, es el que se genera debido a un apego con la empresa tras haber invertido una gran cantidad de tiempo y esfuerzo en la misma. Otro ejemplo de compromiso laboral de continuación es el que surge a raíz de la necesidad del empleado por mantener su puesto a toda costa.

### **2.2.2.4. DIMENSIONES DEL COMPROMISO LABORAL**

Meyer y Allen (1991), crearon un modelo tridimensional de 3 dimensiones o componentes del compromiso:

#### **D1: Compromiso afectivo**

Para Meyer y Allen (1991), el compromiso emocional es la integración emocional de los empleados que se identifican y se

unen a una organización porque así lo desean. Es esta dimensión la que refleja el deseo del individuo de permanecer en la organización y se caracteriza por la relación afectiva que el individuo siente con la empresa. Se materializa en su identidad, participación y lealtad, su objetivo es satisfacer las necesidades y expectativas psicológicas de los empleados para que valoren y se sientan orgullosos de pertenecer a la organización. Según Mowday et al. (1982), este componente emocional se define como aceptación y confianza en los valores y objetivos de la organización, satisfacción e iniciativa para hacer grandes cosas por la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de la organización. También cree que es este aspecto el que motiva a los empleados a participar en la organización, a comprender los problemas que surgen en la organización ya buscar posibles soluciones.

### **D2: Compromiso de continuación**

Según Meyer y Allen (1991), son los beneficios y costes económicos que puede perder un empleado al dejar la empresa. Una de las principales razones por las que sigo trabajando para una empresa es que es difícil encontrar un trabajo como el mío. La empresa es ahora de todos modos. Para Baker (1960), la obligación continua es el deseo o la necesidad de un empleado de permanecer en la organización debido a las posibles pérdidas y costos asociados con la salida o salida voluntaria de la organización. Estos costos pueden ser monetarios, relacionados con salarios, beneficios, bonificaciones y compensaciones temporales, o no monetarios, relacionados con aspectos como estatus, dificultad para cambiar de trabajo, pérdida de relaciones y tiempo de servicio.

### **D3: Compromiso normativo:**

Meyer y Allen (1991), este tipo de compromiso se define como el compromiso de un empleado de permanecer en una

organización por razones que cree que son correctas, no solo porque lo contratan. Del mismo modo, cuando un empleado quiere quedarse en la empresa, cuando se siente culpable por darle a la empresa valiosas oportunidades y recompensas. Adicionalmente, para los iniciadores, la reciprocidad que los empleados aportan al conocimiento de la empresa y el trato diferenciado se puede potenciar a través de capacitaciones, becas, beneficios especiales y la transmisión de expectativas, crear un sentido de obligación

Según Betanzos y Paz (2007), el compromiso normativo se define como una obligación moral hacia la organización en la que trabaja el empleado, el compromiso de un empleado de participar y pertenecer a la sociedad en forma de reciprocidad, lealtad o gratitud.

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1) **Bienestar organizacional:** Área administrativa responsable de mejorar la calidad de vida de toda la organización (Hernández et al., 2003).
- 2) **Capital humano:** Se refiere al valor económico o productivo de la educación y experiencia de un empleado (Torres, 2009).
- 3) **Competitividad:** La capacidad de un individuo u organización para crear una ventaja competitiva sobre sus competidores (Silva y Ferrer, 2012).
- 4) **Desempeño laboral:** La calidad del trabajo que realiza cada empleado en su trabajo diario durante un período de tiempo (Oleas et al., 2015).
- 5) **Obligación moral:** Determinan la voluntad y el valor (De Greiff, 2007).
- 6) **Organización:** Definidas como unidades sociales o grupos humanos que se crean o transforman conscientemente para lograr objetivos específicos (Genovese et al., 2020).
- 7) **Productividad:** Es el uso eficaz y eficiente de tecnología, materiales y personal en la producción de productos y servicios de calidad (Fontalvo et al., 2018).
- 8) **Reclutamiento:** Un proceso de reclutamiento bien estructurado y enfocado en identificar a los candidatos más adecuados contribuye a la creación de una fuerza laboral competente y comprometida, lo que puede

tener un impacto positivo en el éxito y el crecimiento de la empresa (Arturo, 2019).

- 9) Retención del personal:** La capacidad de una organización para evitar la rotación de empleados. Por ejemplo, el número de personas que voluntaria o involuntariamente renuncian a su trabajo durante un período de tiempo (Chiavenato, 2009).
- 10) Talento humano:** La capacidad natural de un individuo para realizar una determinada actividad o tarea (Chávez, 2015).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

HG: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

HE1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

HE2: Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

HE3: Existe relación significativa entre el reclutamiento del personal con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

X= Gestión del talento humano.

Dimensiones:

- Planificación estratégica del talento humano.
- Capacitación y desarrollo.
- Reclutamiento del personal.

## 2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Y= Compromiso **laboral**.

Dimensiones:

- Compromiso afectivo.
- Compromiso de continuación.
- Compromiso normativo.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>  <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.</b>	Planificación estratégica del talento humano.	Estructura organizacional.	1. ¿Consideras que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza es clara y eficiente en la asignación de responsabilidades y roles?
		Objetivos institucionales.	2. ¿Estás familiarizado/a con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Uchiza?
		Actividades a desarrollar.	3. ¿Consideras que las actividades que realizas en tu puesto de trabajo están claramente definidas y son acorde a tus capacidades y habilidades?
		Condiciones de trabajo.	4. ¿Consideras que las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza son adecuadas en términos de infraestructura, mobiliario, herramientas y equipos?
	Capacitación y desarrollo.	Programa de capacitación.	5. ¿Has participado en programas de capacitación ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu área de trabajo?

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  <b>COMPROMISO LABORAL.</b>	Reclutamiento del personal.	Motivación laboral.	6. ¿Te sientes motivado/a en tu trabajo en la Municipalidad Distrital e Uchiza?
		Planes de crecimiento.	7. ¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?
		Reclutamiento interno.	8. ¿Has postulado o has sido considerado/a para un ascenso o cambio de puesto dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza?
		Reclutamiento externo.	9. ¿Consideras que el reclutamiento externo en la Municipalidad Distrital de Uchiza se realiza de manera transparente y justa?
		Selección del personal.	10. ¿Consideras que el proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Uchiza es riguroso y basado en criterios objetivos?
		Identidad.	11. ¿Te identificas con la misión, visión y valores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?
	Compromiso afectivo.	Vínculo emocional.	12. ¿Sientes un vínculo emocional positivo con la Municipalidad Distrital de Uchiza, que te lleva a involucrarte y comprometerte con tu trabajo?
		Sentido de pertenencia con la institución.	13. ¿Te sientes parte de la Municipalidad Distrital de Uchiza y te identificas con ella como tu empleador?

	Evaluación de permanencia.	14. ¿Consideras que el proceso de evaluación de permanencia en la Municipalidad de Uchiza es justo y transparente?
Compromiso de continuación.	Interés económico.	15. ¿Sientes que la remuneración y beneficios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza son justos y acordes a tus responsabilidades y desempeño laboral?
	Opciones laborales.	16. ¿Te sientes satisfecho/a con las opciones laborales y oportunidades de carrera que ofrece la entidad?
	Reciprocidad con la institución.	17. ¿Sientes que la Municipalidad Distrital de Uchiza valora y reconoce tus contribuciones y esfuerzos laborales de manera adecuada?
	Apoyo especial.	18. ¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece apoyo especial a los funcionarios en situaciones como licencias, permisos o situaciones personales difíciles?
Compromiso normativo.	Obligación personal.	19. ¿Consideras que tienes una obligación personal con la Municipalidad Distrital de Uchiza de cumplir con tus responsabilidades laborales de manera competitiva y ética?
	Influencia normativa	20. ¿Considera usted que las normas y políticas normativas establecidas por la Municipalidad Distrital de Uchiza, tiene una influencia significativa en su comportamiento laboral?

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Según Murillo (2008), el estudio fue de tipo aplicada, porque buscaba aplicar o utilizar los conocimientos adquiridos por terceros, de la misma manera en la que adquiriría conocimientos nuevos y actualizados, después de efectuar y ordenar la práctica establecida en la investigación.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

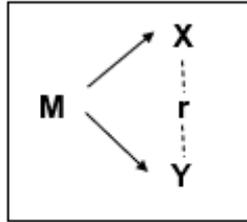
De acuerdo a Hernández et al. (2018), el estudio fue de enfoque cuantitativo, puesto que enfocaba en la recolección de datos para el fin de la contratación de datos estadísticos que puedan determinar patrones de comportamiento y desarrollar las teorías. De la misma manera, fue procesado la información por medio de procedimientos estadísticos, ya que la particularidad del enfoque cuantitativo estaba en la formulación del problema e hipótesis para comprobarla con la información analizada.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

Hernández et al. (2018) afirmaba que el estudio tenía un alcance o nivel descriptivo – Relacional, técnico. Su finalidad fue describir la relación entre dos o más variables en un momento dado, es decir, cómo se comporta un fenómeno y cómo se comportan las variables, factores o elementos que lo componen. Porque proporcionaba información sobre cómo funciona. Relacionarse con otras personas.

##### **3.1.3. DISEÑO**

Sección transversal no experimental. El estudio en cuestión es un estudio no experimental porque los resultados se adquieren y recolectan simultáneamente, y no hay manipulación de variables y resultados transversales (Hernández et al., 2018).



**Donde:**

**X**= Estrategias de la gestión del talento humano.

**Y**= Compromiso laboral.

**M**=Muestra.

**r** = La relación entre las variables.

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1. POBLACIÓN**

Un fenómeno bajo investigación en el que las acciones son investigadas y comparten características comunes que conducen a los datos de investigación (Moreno, 2005).

Para la población fue consignado a todos los funcionarios públicos de acuerdo al Cuadro para Asignación de Personal Provisional que fue aprobado mediante la Ordenanza Municipal N° 009 - 2019 - MDU/A y están compuestos por 97 funcionarios y servidores públicos.

**Tabla 2***Funcionarios y Servidores Públicos De La Municipalidad Distrital de Uchiza*

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
Alcaldía	3
Gerencia Municipal	2
Oficina de control interno	1
Oficina de procuraduría pública municipal	1
Oficina de asesoría jurídica	1
Gerencia de planificación y presupuesto	1
Unidad de presupuesto	1
Unidad de estadística e informática	1
Oficina de programación multianual de inversiones – OPMI	1
Oficina de unidad formuladora	1
Unidad de formulación de proyectos de inversión	1
Unidad de evaluación de proyectos de inversión	1
Oficina de secretaria general	2
Unidad de tramite documentario y archivo	3
Unidad de imagen institucional	2
Gerencia de administración	2
Subgerencia de contabilidad	2
Subgerencia de tesorería	3
Subgerencia de logística	3
Subgerencia de recursos humanos	2
Subgerencia de control patrimonial	1
Gerencia de administración tributaria	2
Subgerencia de recaudación tributaria	2
Subgerencia de fiscalización tributaria	2
Subgerencia de ejecución coactiva	2
Gerencia de servicios públicos y ambiental	3
Subgerencia de gestión ambiental y ornato	8
Subgerencia de transporte y seguridad vial	2
Subgerencia de seguridad ciudadana y policía municipal	10
Subgerencia de saneamiento básico y área técnica municipal (ATM)	3
Gerencia de desarrollo económico	2
Subgerencia de desarrollo empresarial y turístico	2
Subgerencia de desarrollo productivo	2
Subgerencia de ordenamiento territorial y manejo de cuencas	1
Gerencia de desarrollo social	2
Subgerencia de programas sociales	3
Subgerencia de educación, cultura y deporte	1
Subgerencia de registro civil	1
Subgerencia de servicios sociales	5
Gerencia de desarrollo urbano e infraestructura	2
Subgerencia de planificación urbana, rural y catastro	2
Subgerencia de infraestructura	1
Subgerencia de gestión de riesgo de desastre y defensa civil	1
Subgerencia de maquinaria y equipo pesado	3
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>

*Nota:* Municipalidad Distrital de Uchiza

### **3.2.2. MUESTRA**

Esta es una porción o subconjunto de un miembro dado de la población bajo estudio. Los métodos de muestreo no probabilístico se utilizan porque seleccionan muestras de una población específica y son seleccionadas deliberadamente por el investigador (Hernández et al., 2018).

En este tipo de muestra, no todas las unidades que constituyen la población tienen la misma probabilidad de ser escogidas “también conocida como muestra por conveniencia, no es aleatoria, por lo que la probabilidad de elección de cada unidad o elemento de la muestra se desconoce de la población” (Canales et al., 1994).

Las muestras seleccionadas se deben mencionar que el muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que está disponible en el tiempo o periodo de la investigación, asimismo son consistentes con razones relacionadas con las características del estudio, por lo que los procedimientos para determinar los números no son mecánicos ni comparables.

En este estudio, la muestra correspondía a una población total de 97 funcionarios y servidores públicos.

## **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.3.1. TÉCNICA**

**ENCUESTA:** Es una recolección de datos que se obtienen mediante consulta, y cuyo propósito es saber lo que las personas piensan sobre un tema en particular, o aprender más sobre un hecho o evento (Abascal y Esteban, 2005).

### **3.3.2. INSTRUMENTO**

**CUESTIONARIO:** Es aquel que plantea una serie de preguntas para obtener información específica de un grupo de personas. Las encuestas le permiten recopilar información y datos para su agregación,

categorización, descripción y análisis en encuestas o sondeos (Abascal y Esteban, 2005).

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Para usar los datos recopilados, procesamos y ciframos los datos y luego los ingresamos en la matriz de análisis utilizando el siguiente software requerido en este caso:

- Software de procesamiento de datos: Microsoft Excel, SPSS.
- Redactor del informe de investigación: Microsoft Word.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Se aplicó la encuesta como instrumento para la recolección de datos en la investigación:

- **Encuesta:** Se aplicó una encuesta a 97 funcionarios y servidores públicos de donde se extraerá la información que servirá para medir las Variables, por el cual se empleó como escala de medición la escala de Likert, asimismo, esto nos sirvió como evidencia en la demostración del cumplimiento de nuestras variables de estudio.
- **Cuestionario:** Esta técnica basada en preguntas fue empleada para dar validez los datos existenciales de nuestra investigación con el fin de obtener una validación verídica.

Se realizó una prueba piloto para dar validez al instrumento empleado en la investigación, la cual fueron sometidos 97 funcionarios y servidores públicos, asimismo, se usó una prueba que consiste en la validación de expertos la cual son participes profesionales o docentes que su campo tenga referencia con nuestras variables para que puedan brindar un juicio exacto, este juicio de experto son docentes reconocidos en la Región Huánuco MTRO. JHONATAN FRANZ JAIMES ROJAS, MTRO. JULIO CESAR BURILLO VELA y MTRO. GAMARRA HUERTAS, RAUL FELIPE Mencionaron que los ítems que se elaboraron en el instrumento tienen validez tanto como en la estructura y contenido de la investigación por lo tanto si están aptas para medir las variables y objetivos.

Se realizó una muestra de estudio, prueba piloto que sirve para dar validación y verificar la confiabilidad del instrumento empleado en este caso la encuesta, la cual fueron sometidos 97 funcionarios y servidores públicos.

Análisis de confiabilidad de la encuesta aplicada a los funcionarios y servidores públicos, llamado piloto, la información extraída es de la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

**Tabla 3**

*Respuestas de los participantes para la prueba de piloto*

N	ENCUESTA PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO										Y EL COMPROMISO LABORAL									
	ITEMS																			
	Dimensión 1				Dimensión 2			Dimensión 3			Dimensión 1			Dimensión 2			Dimensión 3			
	Planificación Estratégica				Capacitación y Desarrollo			Reclutamiento del Personal			Compromiso Afectivo			Compromiso de Continuación			Compromiso Normativo			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4
2	3	3	3	1	2	1	3	4	1	3	3	3	3	2	1	3	4	1	3	3
3	5	4	3	4	1	3	3	5	1	4	5	4	3	1	3	3	5	1	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3
6	3	4	4	1	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2
7	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	5	4	4	2	3	3	3
8	3	4	3	1	2	1	4	1	1	3	3	4	3	2	1	4	1	1	3	3
9	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
10	4	3	5	3	3	3	2	3	3	4	4	3	5	3	3	2	3	3	4	3
11	4	3	5	4	4	4	4	1	3	3	4	3	5	4	4	4	1	3	3	4
12	4	4	5	1	3	3	4	4	1	3	4	4	5	3	3	4	4	1	3	4
13	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
14	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	3
15	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
16	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3
17	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
18	5	4	3	1	3	4	4	5	2	3	5	4	3	3	4	4	5	2	3	3
19	5	3	4	1	1	3	1	5	1	4	5	3	4	1	3	1	5	1	4	4
20	4	5	3	1	4	4	4	4	1	3	4	5	3	4	4	4	4	1	3	4

*Nota:* Resultados de la Prueba Piloto 2023.

Los resultados se obtuvieron con el software SPSS 25 que se indica en la tabla anterior y el análisis de confiabilidad se realizó con la prueba ALFA-CRONBACH. Para verificar el grado de uniformidad y consistencia de los instrumentos utilizados y la estabilidad de los resultados en el tiempo, utilizamos la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{N \bar{p}}{1 + \bar{p} (N - 1)}$$

**Donde:**

N = número de ítems.

p = promedio de las correlaciones entre los ítems.

α = Coeficiente de confiabilidad

Se reemplaza el valor obtenido de la ecuación y se encontró el resultado que se muestra a continuación: α = 0,889

## ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,889	20

*Nota: Software estadístico SPSS*

### Interpretación

El valor que se obtuvo como resultado que es de 0,889 llega a superar el límite del coeficiente de confiabilidad (0.72 a 0,99) por el cual nos permite afirmar y calificar como confiable nuestro instrumento empleado que es la encuesta, a nuestra muestra.

### OPINIÓN DE EXPERTOS

Validación de la propuesta de investigación

La propuesta de la investigación “La Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023”, fue validado por el juicio de expertos que estuvo a cargo de tres profesionales con grado académico de maestro de reconocida trayectoria profesional en la Universidad de Huánuco.

**Tabla 4**

*Juicio de Expertos*

Evaluador Experto	Grado Académico e Institución donde Labora	Valoración de la Encuesta
JHONATAN FRANZ JAIMES ROJAS	MAESTRO	20.00
JULIO CESAR BURILLO VELA. GAMARRA HUERTAS, RAÚL FELIPE	MAESTRO	20.00
	MAESTRO	20.00
<b>Promedio de la Ponderación</b>		20

*Nota: Resultados de opinión de los expertos de los instrumentos – 2023.*

El valor promedio que se obtuvo en la encuesta correspondiente es de 20 puntos; gracias a la validación o juicio de los expertos que se muestra en el cuadro anterior se puede afirmar que el instrumento empleado es verídico

ya que se encuentra en una escala considerada excelente de 16 – 20 puntos, afirmamos que la propuesta de experimentación del trabajo de investigación es aceptable.

## 4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en los experimentos realizados en la prueba piloto se muestran en tablas y figuras, sobre la Gestión del talento humano y el compromiso laboral en la municipalidad distrital de Uchiza, 2023.

### Resultados de la Encuesta

**Tabla 5**

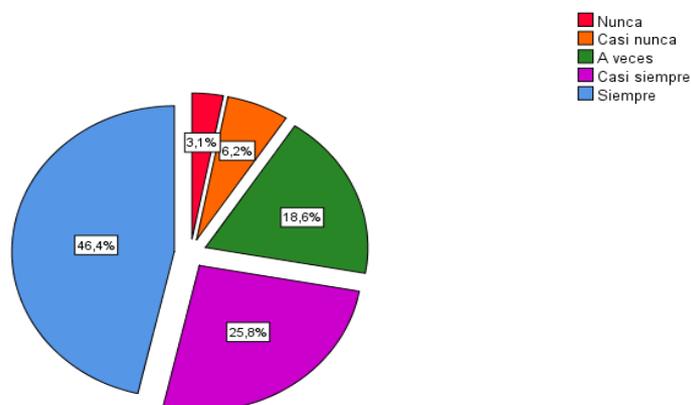
*¿Consideras que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza es clara y eficiente en la asignación de responsabilidades y roles?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	6	6,2	6,2	9,3
	A veces	18	18,6	18,6	27,8
	Casi siempre	25	25,8	25,8	53,6
	Siempre	45	46,4	46,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 1**

*¿Consideras que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza es clara y eficiente en la asignación de responsabilidades y roles?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 5

## Interpretación

En base a la interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 46,4 escogió la opción siempre, el 25,8% eligió la opción casi siempre, el 18,6% a veces, el 6,2% casi nunca y el 3,1 la opción nunca. Por consiguiente, podemos concluir que más del 40% de los funcionarios consideran que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza, siempre es clara y eficiente delegando responsabilidades.

**Tabla 6**

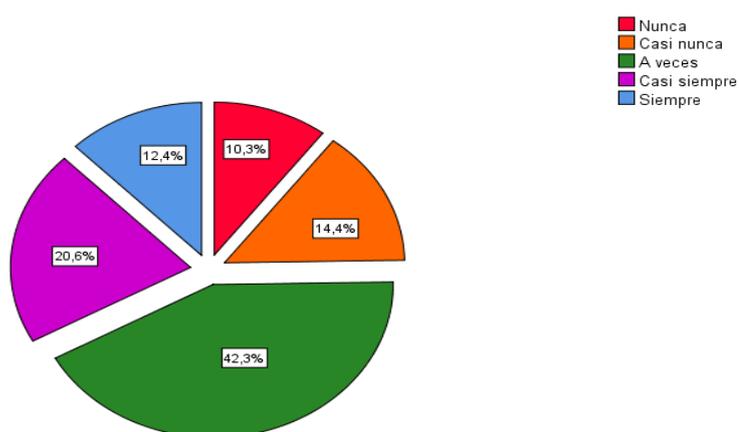
*¿Estas familiarizado/a con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Uchiza?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	14	14,4	14,4	24,7
	A veces	41	42,3	42,3	67,0
	Casi siempre	20	20,6	20,6	87,6
	Siempre	12	12,4	12,4	100,0
	Total		97	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 2**

*¿Estás familiarizado/a con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Uchiza?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 6

## Interpretación

Dado como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: 12,4% optaron por la opción siempre, el 20,6% eligieron la opción casi siempre, el 42,3% a veces, 14,4% casi nunca y el 10,3 nunca. Por consiguiente, se concluye que, más del 40% de los funcionarios encuestados, consideran que a veces se encuentran familiarizados con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

**Tabla 7**

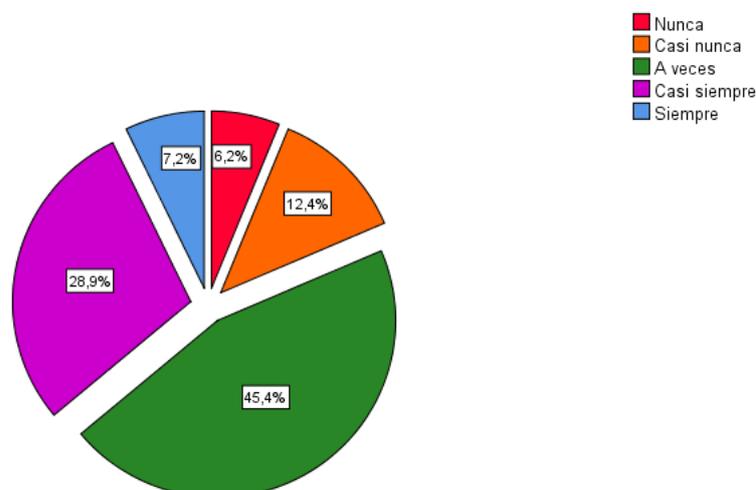
*¿Consideras que las actividades que realizas en tu puesto de trabajo están claramente definidas y son acorde a tus capacidades y habilidades?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6,2	6,2	6,2
	Casi nunca	12	12,4	12,4	18,6
	A veces	44	45,4	45,4	63,9
	Casi siempre	28	28,9	28,9	92,8
	Siempre	7	7,2	7,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 3**

*¿Consideras que las actividades que realizas en tu puesto de trabajo están claramente definidas y son acorde a tus capacidades y habilidades?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 7

## Interpretación

En base a la interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 7,2% optó por la opción siempre, el 28,9% casi siempre, 45,4% a veces, el 12,4% casi nunca y un 6,2% eligió la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 40% de los funcionarios encuestados, consideran que a veces las actividades que realizan en su puesto laboral están claramente definidas, y se encuentran en acorde con sus capacidades y habilidades.

**Tabla 8**

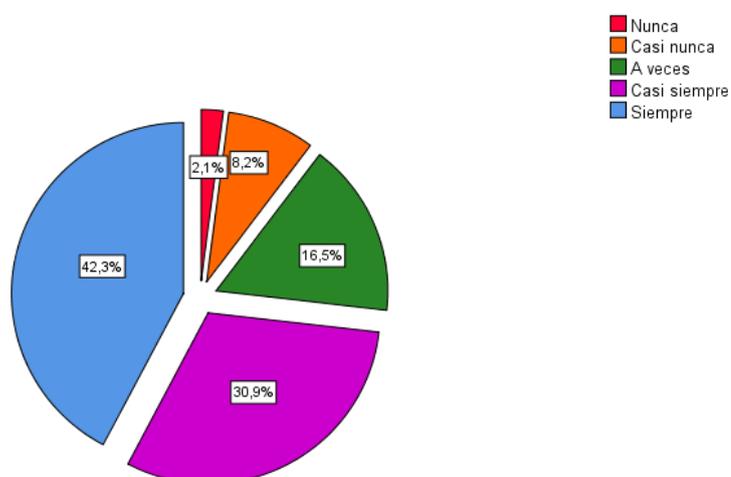
*¿Consideras que las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza son adecuadas en términos de infraestructura, mobiliario, herramientas y equipos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,1	2,1	2,1
	Casi nunca	8	8,2	8,2	10,3
	A veces	16	16,5	16,5	26,8
	Casi siempre	30	30,9	30,9	57,7
	Siempre	41	42,3	42,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 4**

*¿Consideras que las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza son adecuadas en términos de infraestructura, mobiliario, herramientas y equipos?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 8

## Interpretación

Dado como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 42,3% escogió la opción siempre, un 30,9% eligió casi siempre, un 16,5% a veces, un 8,2% casi nunca y 2,1 nunca. En efecto, se concluye que, más del 40% de los funcionarios encuestados, consideran que siempre son adecuadas las condiciones de trabajo en temas de infraestructura, herramientas y equipos de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Uchiza.

**Tabla 9**

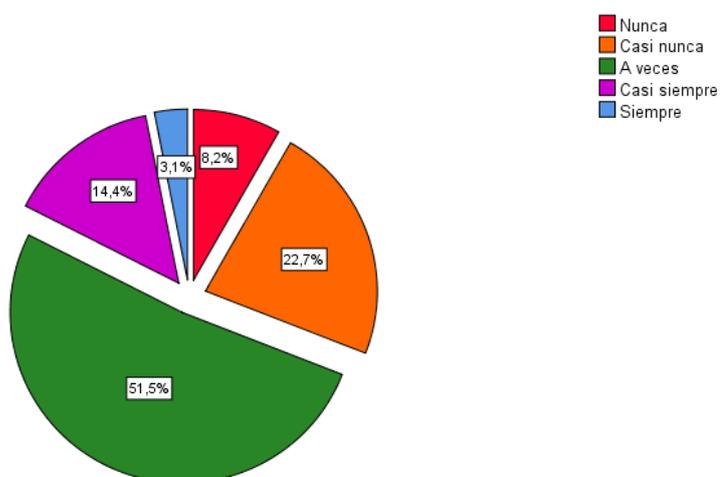
*¿Has participado en programas de capacitación ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu área de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	8,2	8,2	8,2
	Casi nunca	22	22,7	22,7	30,9
	A veces	50	51,5	51,5	82,5
	Casi siempre	14	14,4	14,4	96,9
	Siempre	3	3,1	3,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 5**

*¿Has participado en programas de capacitación ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu área de trabajo?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 9

## Interpretación

Teniendo como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 3,1% escogió la opción siempre, el 14,4% casi siempre, el 51,5% eligió a veces, 22,7% casi nunca y el 8,2% escogió nunca. En efecto, se concluye que, más del 51,5% de los funcionarios encuestados, consideran que a veces participan en programas de capacitación implantadas por la Municipalidad Distrital de Uchiza.

**Tabla 10**

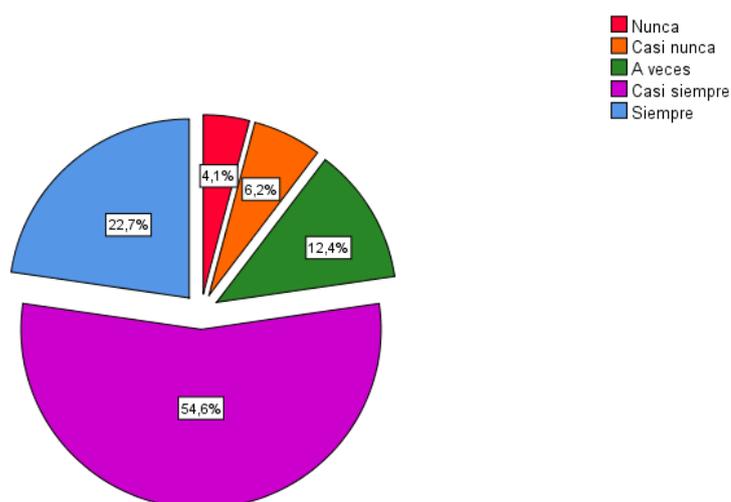
*¿Te sientes motivado/a en tu trabajo en la Municipalidad Distrital e Uchiza?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	6	6,2	6,2	10,3
	A veces	12	12,4	12,4	22,7
	Casi siempre	53	54,6	54,6	77,3
	Siempre	22	22,7	22,7	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 6**

*¿Te sientes motivado/a en tu trabajo en la Municipalidad Distrital e Uchiza?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 10

## Interpretación

Dado la siguiente interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 22,7% eligió la opción siempre, el 54,6% casi siempre, 12,4% a veces, 6,2% casi nunca y el 4,1% nunca. En efecto, se concluye que, más del 50% de los funcionarios encuestados, consideran que casi siempre se encuentran motivados en sus puestos laborales de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

**Tabla 11**

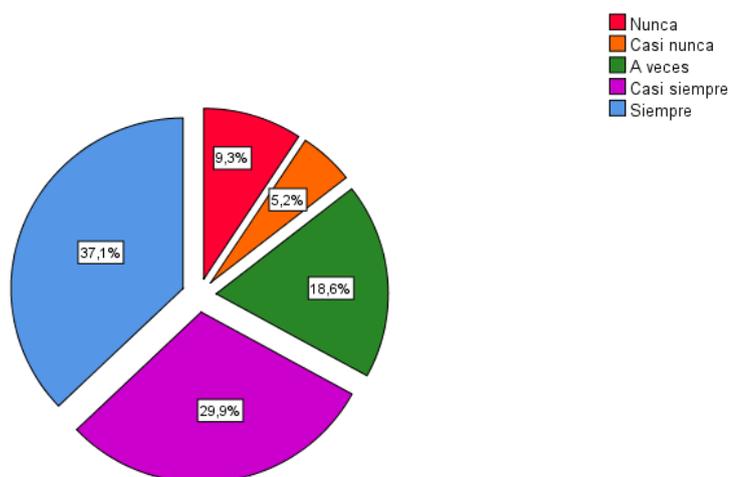
*¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	9,3	9,3	9,3
	Casi nunca	5	5,2	5,2	14,4
	A veces	18	18,6	18,6	33,0
	Casi siempre	29	29,9	29,9	62,9
	Siempre	36	37,1	37,1	100,0
	Total		97	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 7**

*¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 11

## Interpretación

Teniendo como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: un 37,1% eligió la opción siempre, un 29,9% casi siempre, un 18,6% a veces, 5,2% casi nunca y el 9,3% escogió la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 30% de los funcionarios encuestados, consideran que la Municipalidad Distrital de Uchiza les ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

**Tabla 12**

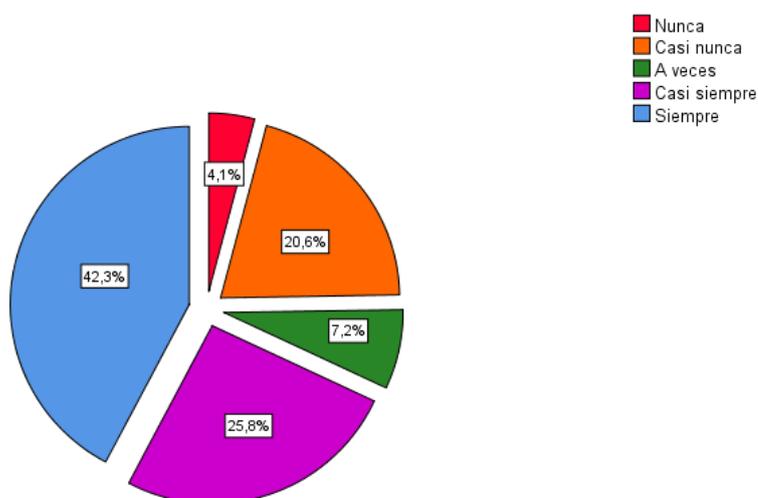
*¿Has postulado o has sido considerado/a para un ascenso o cambio de puesto dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	20	20,6	20,6	24,7
	A veces	7	7,2	7,2	32,0
	Casi siempre	25	25,8	25,8	57,7
	Siempre	41	42,3	42,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 8**

*¿Has postulado o has sido considerado/a para un ascenso o cambio de puesto dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 12

## Interpretación

Dado la siguiente interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: un 42,3% escogió la opción siempre, un 25,8% casi siempre, un 7,2% a veces, 20,6% casi nunca y un 4,1% escogió la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 40% de los funcionarios encuestados consideran que siempre fueron considerados en un ascenso o cambio de puesto en la Municipalidad Distrital de Uchiza.

**Tabla 13**

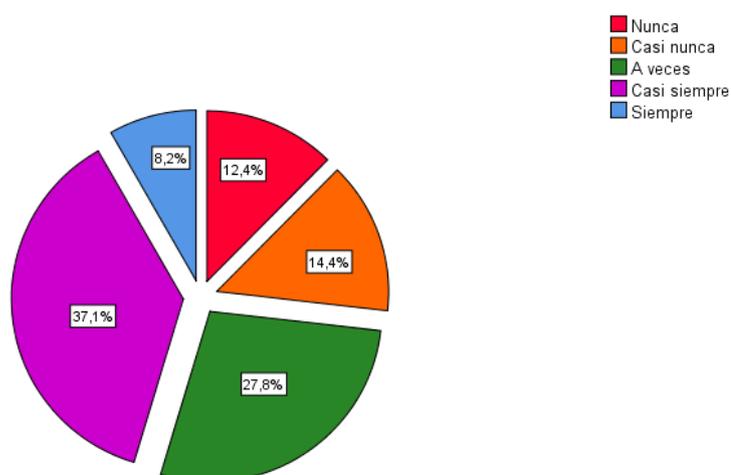
*¿Consideras que el reclutamiento externo en la Municipalidad Distrital de Uchiza se realiza de manera transparente y justa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	12,4	12,4	12,4
	Casi nunca	14	14,4	14,4	26,8
	A veces	27	27,8	27,8	54,6
	Casi siempre	36	37,1	37,1	91,8
	Siempre	8	8,2	8,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 9**

*¿Consideras que el reclutamiento externo en la Municipalidad Distrital de Uchiza se realiza de manera transparente y justa?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 13

## Interpretación

Teniendo como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 8,2% escogió la opción siempre, un 37,1% casi siempre, un 27,8% a veces, 14,4% casi nunca y un 12,4% la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 30% de los funcionarios encuestados, consideran que casi siempre se realiza un reclutamiento externo de manera transparente y justa, en la Municipalidad Distrital de Uchiza.

**Tabla 14**

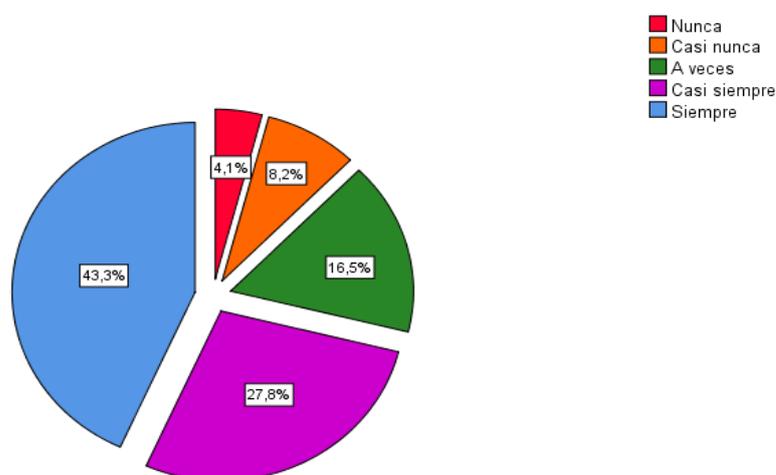
*¿Consideras que el proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Uchiza es riguroso y basado en criterios objetivos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	8	8,2	8,2	12,4
	A veces	16	16,5	16,5	28,9
	Casi siempre	27	27,8	27,8	56,7
	Siempre	42	43,3	43,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 10**

*¿Consideras que el proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Uchiza es riguroso y basado en criterios objetivos?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 14

## Interpretación

Teniendo como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 43,2% optó elegir la opción siempre, un 27,8% casi siempre, el 16,5% a veces, 8,2% casi nunca y el 4,1% eligió la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 40% de los funcionarios encuestados, consideran que siempre es riguroso y analítico en criterios, en los procesos de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Uchiza.

**Tabla 15**

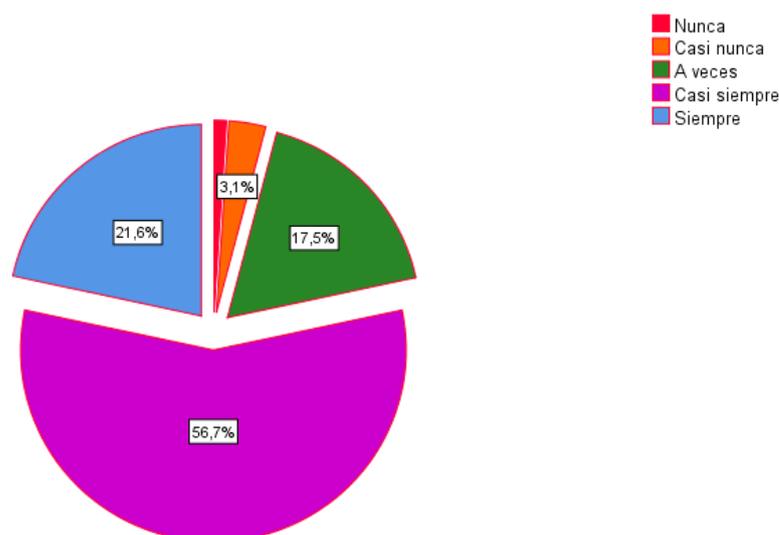
*¿Te identificas con la misión, visión y valores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,0	1,0	1,0
	Casi nunca	3	3,1	3,1	4,1
	A veces	17	17,5	17,5	21,6
	Casi siempre	55	56,7	56,7	78,4
	Siempre	21	21,6	21,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 11**

*¿Te identificas con la misión, visión y valores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 15

## Interpretación

Dado la siguiente interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 21,6% optó por la opción siempre, un 56,7% casi siempre, un 17,5% a veces, el 3,1% casi nunca y el 1,1% la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 50% de los funcionarios encuestados, consideran que casi siempre se identifican con la misión, visión y valores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

**Tabla 16**

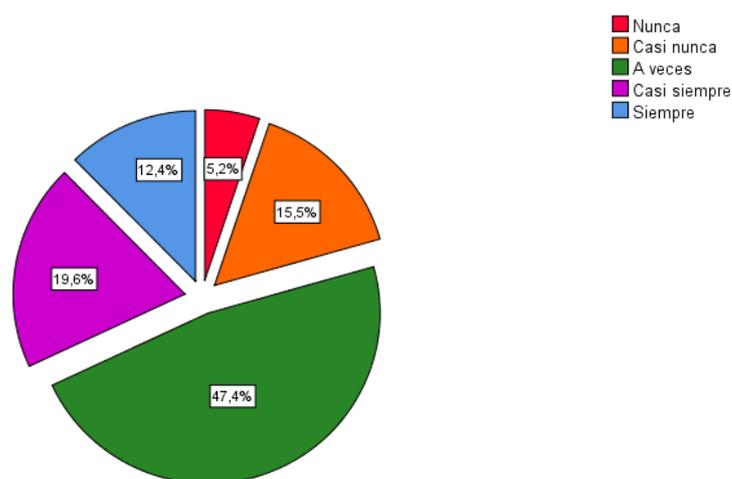
*¿Sientes un vínculo emocional positivo con la Municipalidad Distrital de Uchiza, que te lleva a involucrarte y comprometerte con tu trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5,2	5,2	5,2
	Casi nunca	15	15,5	15,5	20,6
	A veces	46	47,4	47,4	68,0
	Casi siempre	19	19,6	19,6	87,6
	Siempre	12	12,4	12,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 12**

*¿Sientes un vínculo emocional positivo con la Municipalidad Distrital de Uchiza, que te lleva a involucrarte y comprometerte con tu trabajo?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 16

## Interpretación

Teniendo como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 12,4% optó por la opción siempre, un 19,6% casi siempre, el 47,4% a veces, el 15,5% eligió casi nunca y el 5,2% escogió la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 40% de los funcionarios encuestados, consideran que a veces sienten un vínculo emocional que los lleva a involucrarse y comprometerse en sus labores en la Municipalidad Distrital de Uchiza.

**Tabla 17**

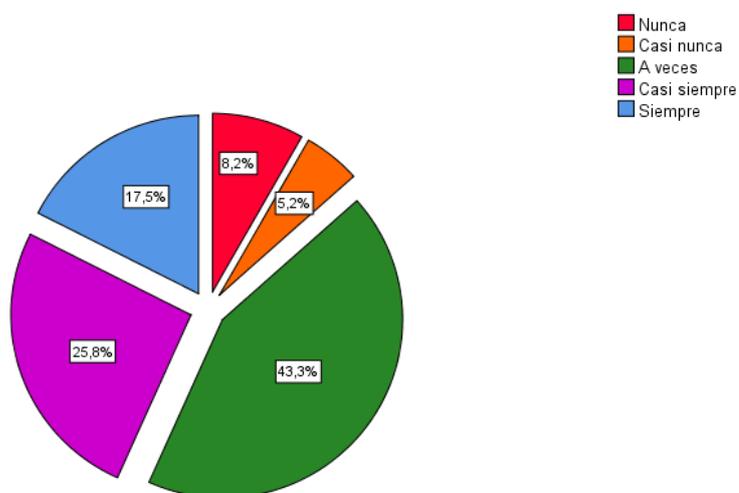
*¿Te sientes parte de la Municipalidad Distrital de Uchiza y te identificas con ella como tu empleador?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	8,2	8,2	8,2
	Casi nunca	5	5,2	5,2	13,4
	A veces	42	43,3	43,3	56,7
	Casi siempre	25	25,8	25,8	82,5
	Siempre	17	17,5	17,5	100,0
	Total		97	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 13**

*¿Te sientes parte de la Municipalidad Distrital de Uchiza y te identificas con ella como tu empleador?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 17

## Interpretación

Dado como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 17,5% escogió la opción siempre, el 25,8% casi siempre, el 43,3% a veces, el 5,2% casi nunca y el 8,2% escogió la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 40% de funcionarios encuestados, consideran que a veces se sienten parte de la institución y la identifican como su empleador.

**Tabla 18**

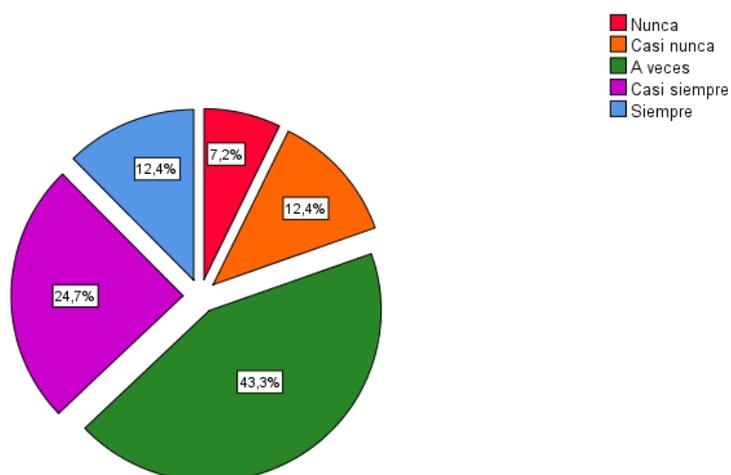
*¿Consideras que el proceso de evaluación de permanencia en la Municipalidad de Uchiza es justo y transparente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,2	7,2	7,2
	Casi nunca	12	12,4	12,4	19,6
	A veces	42	43,3	43,3	62,9
	Casi siempre	24	24,7	24,7	87,6
	Siempre	12	12,4	12,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 14**

*¿Consideras que el proceso de evaluación de permanencia en la Municipalidad de Uchiza es justo y transparente?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 18

## Interpretación

Teniendo como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 12,4% eligió la opción siempre, el 24,7% la opción casi siempre, el 43,3% a veces, 12,4% casi nunca y el 7,2% optó por la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 40% de los funcionarios encuestaron, consideran que a veces, el proceso de evaluación para la permanencia en la entidad es justa y transparente.

**Tabla 19**

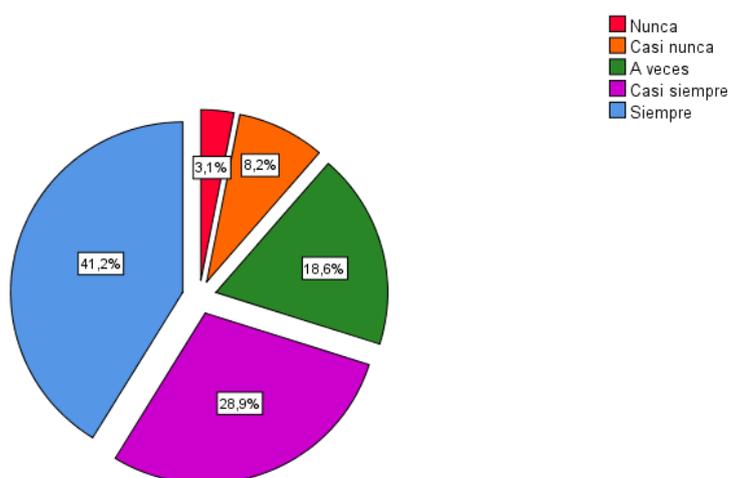
*¿Sientes que la remuneración y beneficios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza son justos y acordes a tus responsabilidades y desempeño laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	8	8,2	8,2	11,3
	A veces	18	18,6	18,6	29,9
	Casi siempre	28	28,9	28,9	58,8
	Siempre	40	41,2	41,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 15**

*¿Sientes que la remuneración y beneficios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza son justos y acordes a tus responsabilidades y desempeño laboral?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 19

## Interpretación

Dado la siguiente interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 41,2% escogió la opción siempre, el 28,9% la opción casi siempre, el 18,6% a veces, el 8,2% casi nunca y el 3,1% nunca. En efecto, se concluye que, más del 40% de los funcionarios encuestados, consideran que siempre las remuneraciones y beneficios percibidos por la Municipalidad, son justas y están de acuerdo a sus desempeños laborales.

**Tabla 20**

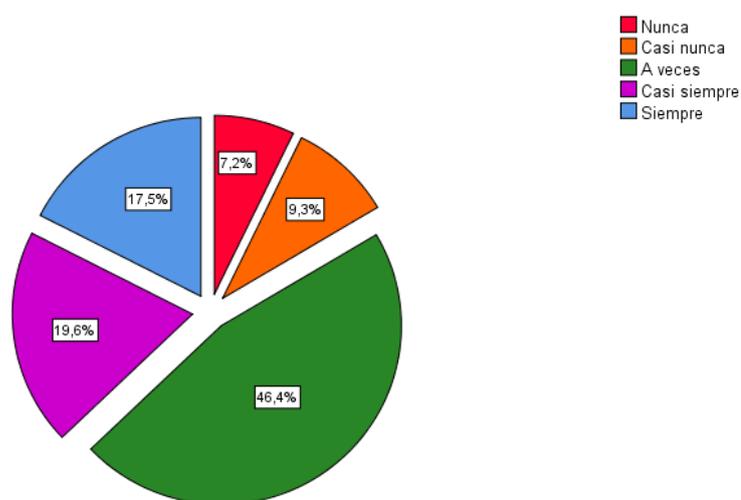
*¿Te sientes satisfecho/a con las opciones laborales y oportunidades de carrera que ofrece la entidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,2	7,2	7,2
	Casi nunca	9	9,3	9,3	16,5
	A veces	45	46,4	46,4	62,9
	Casi siempre	19	19,6	19,6	82,5
	Siempre	17	17,5	17,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 16**

*¿Te sientes satisfecho/a con las opciones laborales y oportunidades de carrera que ofrece la entidad?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 20

## Interpretación

Teniendo como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: en 17,5% eligió la opción siempre, un 19,5% casi siempre, un 46,4% a veces, un 9,3% casi nunca y un 7,2% la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 40% de los funcionarios encuestados, consideran que a veces se sienten satisfechos con las opciones y oportunidades profesionales impartidas por la entidad.

**Tabla 21**

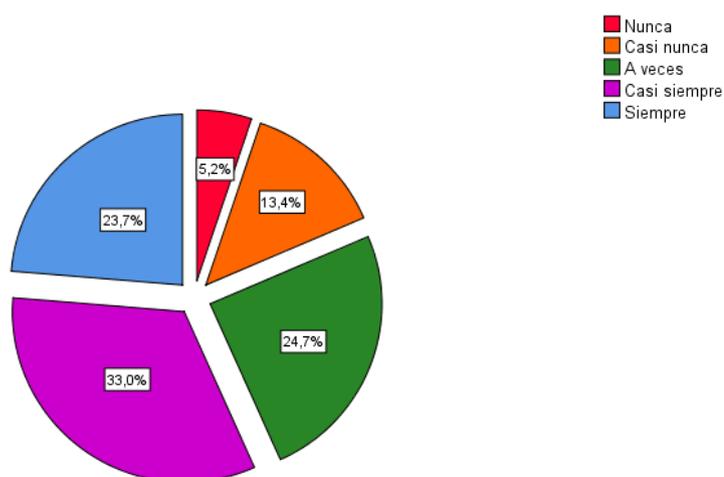
*¿Sientes que la Municipalidad Distrital de Uchiza valora y reconoce tus contribuciones y esfuerzos laborales de manera adecuada?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5,2	5,2	5,2
	Casi nunca	13	13,4	13,4	18,6
	A veces	24	24,7	24,7	43,3
	Casi siempre	32	33,0	33,0	76,3
	Siempre	23	23,7	23,7	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 17**

*¿Sientes que la Municipalidad Distrital de Uchiza valora y reconoce tus contribuciones y esfuerzos laborales de manera adecuada?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 21

## Interpretación

Dado la siguiente interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 23,7% eligió la opción siempre, el 33% casi siempre, 24,7% a veces, el 13,4% casi nunca y el 5,2% la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 30% de los funcionarios encuestados, consideran que casi siempre se sienten valorados por la Municipalidad, y que ésta les reconoce sus esfuerzos y contribuciones laborales.

**Tabla 22**

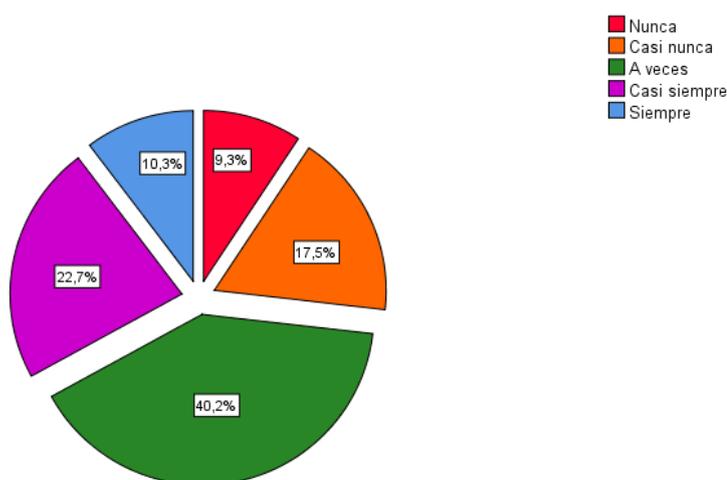
*¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece apoyo especial a los funcionarios en situaciones como licencias, permisos o situaciones personales difíciles?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	9,3	9,3	9,3
	Casi nunca	17	17,5	17,5	26,8
	A veces	39	40,2	40,2	67,0
	Casi siempre	22	22,7	22,7	89,7
	Siempre	10	10,3	10,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 18**

*¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece apoyo especial a los funcionarios en situaciones como licencias, permisos o situaciones personales difíciles?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 22

## Interpretación

Teniendo como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 10,3% escogió la opción siempre, el 22,7% casi siempre, el 40,2% a veces, el 17,5% casi nunca y el 9,3% escogió la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 40% de los funcionarios encuestados, consideran que a veces la Municipalidad Distrital de Uchiza, les ofrece un apoyo en temas de permisos, licencias o cuando se encuentren en situaciones personales difíciles.

**Tabla 23**

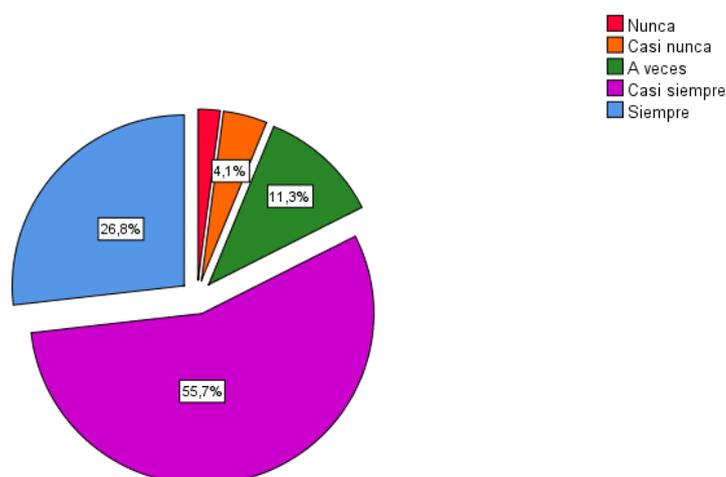
*¿Consideras que tienes una obligación personal con la Municipalidad Distrital de Uchiza de cumplir con tus responsabilidades laborales de manera competitiva y ética?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,1	2,1	2,1
	Casi nunca	4	4,1	4,1	6,2
	A veces	11	11,3	11,3	17,5
	Casi siempre	54	55,7	55,7	73,2
	Siempre	26	26,8	26,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 19**

*¿Consideras que tienes una obligación personal con la Municipalidad Distrital de Uchiza de cumplir con tus responsabilidades laborales de manera competitiva y ética?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 23

## Interpretación

Dado la siguiente interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 26,8% optó por la opción siempre, el 55,7% casi siempre, el 11,3% a veces, el 4,1% casi nunca y el 2,1% nunca. En efecto, se concluye que, más del 50% de los funcionarios encuestados, consideran que casi siempre tienen la obligación personal de cumplir sus labores con responsabilidad, ética y competitividad.

**Tabla 24**

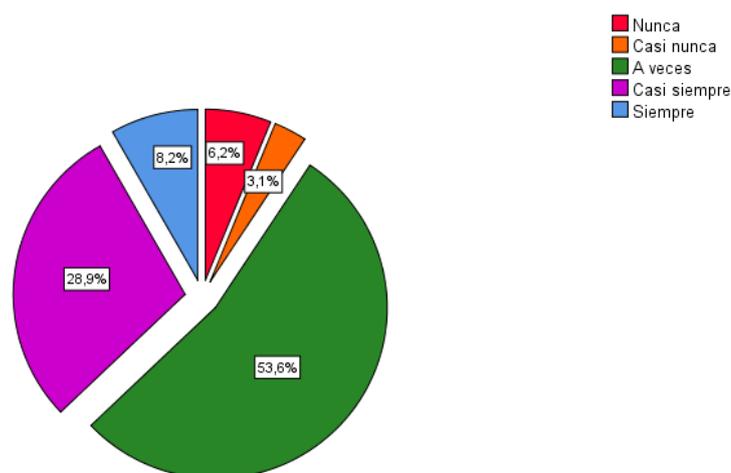
*¿Considera usted que las normas y políticas normativas establecidas por la Municipalidad Distrital de Uchiza, tiene una influencia significativa en su comportamiento laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6,2	6,2	6,2
	Casi nunca	3	3,1	3,1	9,3
	A veces	52	53,6	53,6	62,9
	Casi siempre	28	28,9	28,9	91,8
	Siempre	8	8,2	8,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 20**

*¿Considera usted que las normas y políticas normativas establecidas por la Municipalidad Distrital de Uchiza, tiene una influencia significativa en su comportamiento laboral?*



*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 24

## Interpretación

Teniendo como interrogante, los funcionarios manifestaron lo siguiente: el 8,2% eligió la opción siempre, el 28,9% casi siempre, el 53,6% a veces, el 3,1% casi nunca y el 6,2% escogió la opción nunca. En efecto, se concluye que, más del 50% de los funcionarios encuestados, consideran que a veces las normas y políticas impartidas por la Municipalidad, lleguen a afectar su comportamiento laboral.

### 4.3. PRUEBAS DE NORMALIDAD

**Tabla 25**

*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,114	97	,028*
COMPROMISO LABORAL	,175	97	,004
Planificación estratégica del talento humano	,188	97	,031
Capacitación y desarrollo	,157	97	,042
Reclutamiento del personal	,150	97	,069

*Nota: Software estadístico SPSS*

## Interpretación

Según esta tabla de la prueba de normalidad observadas de las variables y dimensiones el gl (Número de encuestados) es de 97 por lo que se está utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>; por lo tanto, se trabajara con la correlación de Pearson. Asimismo, la significancia dada de todos es de es inferior a 0.05 y esto es equivalente a que la distribución de los datos indicando que son normales.

#### 4.4. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

HG: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

**Tabla 26**

*Correlaciones Hipótesis General*

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COMPROMISO LABORAL
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,973**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
COMPROMISO LABORAL	Correlación de Pearson	,973**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

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

*Nota: Software estadístico SPSS*

#### **Interpretación**

Al respecto de la hipótesis general planteada, se afirma que, existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Dicha relación, se ve manifestada de acuerdo al rango de correlación de Pearson, con un valor de 0,973, representada como una correlación positiva muy alta. Por consiguiente, se demuestra que una buena gestión del talento humano, conlleva a un compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza.

#### 4.5. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

HE1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

**Tabla 27**

*Correlación Hipótesis específica 1*

		Planificación estratégica del talento humano	COMPROMISO LABORAL
Planificación estratégica del talento humano	Correlación de Pearson	1	,979**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
COMPROMISO LABORAL	Correlación de Pearson	,979**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

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

*Nota: Software estadístico SPSS*

#### Interpretación

Al respecto de la hipótesis específica 1 planteada, se afirma que, existe una relación significativa entre la planificación estratégica del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Dicha relación, se ve manifestada de acuerdo al rango de correlación de Pearson, con un valor de 0,979, representada como una correlación positiva muy alta. Por consiguiente, se demuestra que una buena planificación estratégica del talento humano, conlleva a un compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza.

#### 4.6. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

HE2: Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

**Tabla 28**

*Correlación Hipótesis específica 2*

		Capacitación y desarrollo	COMPROMISO LABORAL
Capacitación y desarrollo	Correlación de Pearson	1	,972**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
COMPROMISO LABORAL	Correlación de Pearson	,972**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

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

Nota: Software estadístico SPSS

#### Interpretación

Al respecto de la hipótesis específica 2 planteada, se afirma que, existe una relación significativa entre la capacitación y desarrollo con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Dicha relación, se ve manifestada de acuerdo al rango de correlación de Pearson, con un valor de 0,972, representada como una correlación positiva muy alta. Por consiguiente, se demuestra que una buena capacitación y el desarrollo de los trabajadores conlleva a un compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza.

#### 4.7. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

HE3: Existe relación significativa entre el reclutamiento del personal con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023

**Tabla 29**

*Correlación Hipótesis específica 2*

		Reclutamiento del personal	COMPROMISO LABORAL
Reclutamiento del personal	Correlación de Pearson	1	,934**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
COMPROMISO LABORAL	Correlación de Pearson	,934**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

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

*Nota: Software estadístico SPSS*

#### **Interpretación**

Al respecto de la hipótesis específica 3 planteada, se afirma que, existe una relación significativa entre el reclutamiento del personal con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Dicha relación, se ve manifestada de acuerdo al rango de correlación de Pearson, con un valor de 0,934, representada como una correlación positiva muy alta. Por consiguiente, se demuestra que un reclutamiento del personal adecuado, conlleva a un compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- **De acuerdo con la hipótesis general planteada:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Se comprueba que dicha relación presenta un valor de 0,973, manifestada mediante la correlación de Pearson. Afirmando que existe una correlación positiva muy alta. En base a los resultados de la investigación, podemos apreciar en la Tabla 5, que más del 40% de los funcionarios consideran que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza, siempre es clara y eficiente delegando responsabilidades. Una estructura organizacional clara ayuda a definir las responsabilidades y expectativas de los empleados, lo que contribuye a un sentido de propósito y enfoque en sus tareas. Una estructura organizacional bien comunicada y con canales de retroalimentación abiertos puede facilitar la comunicación entre los empleados y la dirección, permitiendo resolver problemas y abordar inquietudes. Este resultado coincide con la investigación de Medina y Navarro (2022), donde concluye que, la gestión de los recursos humanos es muy importante para adecuar y derivar, el correcto manejo de personal, en las distintas tareas administrativas de la entidad. Lo que genera un compromiso y desempeño alto de los trabajadores. Está relación se ve expresada mediante la puntuación de correlación de Pearson, con un valor de 0,559. Afirmando que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la Municipalidad de Kishuara.
- **De acuerdo con la hipótesis específica 1 planteada:** Existe relación significativa entre la planificación estratégica del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Se comprueba que dicha relación presenta un valor de 0,979, manifestada mediante la correlación de Pearson. Afirmando que existe una correlación positiva muy alta. En base a los resultados, podemos verificar en la Tabla 7, más del 40% de los funcionarios encuestados, consideran que a veces

las actividades que realizan en su puesto laboral están claramente definidas, y se encuentran en acorde con sus capacidades y habilidades. La planificación estratégica del talento humano es fundamental para asegurar que una organización cuente con los recursos humanos adecuados para alcanzar sus objetivos y metas a largo plazo. Cuando se integra con el compromiso laboral, esta planificación se convierte en una herramienta poderosa para mejorar la satisfacción y retención de los empleados, lo que a su vez contribuye al éxito y rendimiento general de la empresa. Este resultado coincide con la investigación de Rivera (2022), donde concluye que, las variables se correlacionan de manera significativa, con un coeficiente de 0,743, según la correlación de Rho de Spearman. Se aceptó la hipótesis propuesta y se rechazó la hipótesis nula, de esta manera los investigadores pueden confirmar que ambas variables están significativamente asociadas. Por lo tanto, un excelente planeamiento estratégico, otorgará mayor productividad y desenvolvimiento cuando cada trabajador, ocupe un puesto determinado.

- **De acuerdo a la hipótesis específica 2 planteada:** Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Se comprueba que dicha relación presenta un valor de 0,972, manifestada mediante la correlación de Pearson. Afirmando que existe una correlación positiva muy alta. En base a los resultados de la investigación, se puede apreciar en la Tabla 9, que más del 51,5% de los funcionarios encuestados, consideran que a veces participan en programas de capacitación implantadas por la Municipalidad Distrital de Uchiza. La capacitación permite a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos que son relevantes para sus funciones laborales. Cuando los empleados se sienten competentes en sus roles y tienen las habilidades necesarias para enfrentar desafíos, es más probable que estén comprometidos con su trabajo. Este resultado se asemeja con la investigación de López (2021), concluyendo que la relación entre las variables, representa un coeficiente de Rho de Spearman, con una correlación positiva muy alta de 0,899, Por lo tanto, se comprueba que existe una correlación significativa entre ambas variables, la gestión del talento humano y la participación de los

empleados. Parte de una gestión eficiente es la capacitación de los trabajadores, pues será de mucha utilidad, mantener la participación de los empleados en temas abarcados con su trabajo, lo que lleva a un mayor funcionamiento y satisfacción del personal.

- **De acuerdo a la hipótesis específica 3 planteada:** Existe relación significativa entre el reclutamiento del personal con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Se comprueba que dicha relación presenta un valor de 0,934, manifestada mediante la correlación de Pearson. Afirmando que existe una correlación positiva muy alta. En base a los resultados de la investigación, se pudo apreciar en la Tabla 13, que más del 30% de los funcionarios encuestados, consideran que casi siempre se realiza un reclutamiento externo de manera transparente y justa, en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Durante el proceso de reclutamiento, es esencial buscar candidatos que compartan los valores y la cultura de la empresa. Cuando los empleados se identifican con la misión y visión de la organización, es más probable que se sientan comprometidos con su trabajo y estén más motivados para contribuir al éxito de la empresa. Un proceso de selección bien estructurado y diseñado para evaluar las habilidades y competencias necesarias para el puesto garantiza que se elija al candidato más adecuado. Este resultado se asemeja con la investigación de Cortez (2020), concluyendo que las variables se encuentran relacionadas mediante la correlación de Spearman, con un valor de 0,767, este valor es representada como una correlación positiva alta. Expone que una gestión del talento humano, conlleva a elegir a personal capacitado, para desarrollar las distintas labores encomendadas. Las relaciones entre las horas de trabajo, la productividad y la eficiencia, condiciones de trabajo y las variables de gestión de recursos humanos resultaron ser directas y significativas.

## CONCLUSIONES

- Se determinó que, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso laboral existe relación en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Dicha relación, se ve manifestada de acuerdo al rango de correlación de Pearson, con un valor de 0,973, demostrado en la Tabla 26, dando como valor, una correlación positiva muy alta. Dado los resultados expuestos, se puede apreciar en la Tabla 8 y expresado en la Figura 4, más del 40% de los funcionarios encuestados, consideran que siempre son adecuadas las condiciones de trabajo en temas de infraestructura, herramientas y equipos de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Con este resultado, podemos concluir que existe ciertas condiciones laborales que mejoran la gestión del talento humano dentro de la organización, pues es importante mantener una gestión adecuada, donde los trabajadores tengan todas las herramientas necesarias para poder desarrollar sus actividades con la mejor condición. Así los trabajadores obtendrán un mejor compromiso laboral. Por consiguiente, se demuestra que una adecuada condición laboral en la gestión del talento humano, conlleva a un compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza.
- Se determinó que, la planificación estratégica del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Dicha relación, se ve manifestada de acuerdo al rango de correlación de Pearson, con un valor de 0,979, demostrado en la Tabla 27, dando como valor, una correlación positiva muy alta. Por consiguiente, se demuestra que una buena planificación estratégica del talento humano, conlleva a un compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada. Dado los resultados de la investigación, se puede apreciar en la Tabla 7 y expresado en la Figura 3, más del 40% de los funcionarios encuestados, consideran que a veces las actividades que realizan en su puesto laboral están claramente definidas, y se encuentran en acorde con sus capacidades y habilidades. Con este resultado podemos deducir, que uno de los componentes en toda gestión de recursos humanos, es tener

una adecuada planificación del personal laboral, para ello se debe determinar ciertos lineamientos que ayuden al trabajador a desempeñarse mejor en su puesto laboral. En efecto, la mayoría de los trabajadores precisan que las actividades en ciertas ocasiones se encuentran claramente definidas.

- Se determinó que, la capacitación y desarrollo se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Dicha relación, se ve expuesta de acuerdo al rango de correlación de Pearson, con un valor de 0,972, demostrado en la Tabla 28, dando como valor, una correlación positiva muy alta. Por consiguiente, se demuestra que una buena capacitación y el desarrollo de los trabajadores conlleva a un compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Dado los resultados de la investigación, se puede verificar en la Tabla 9 y expresado en la Figura 5, que más del 51,5% de los funcionarios encuestados, consideran que a veces participan en programas de capacitación implantadas por la Municipalidad Distrital de Uchiza. Con este resultado, podemos concluir que la mayoría de los trabajadores, en ciertas ocasiones, son capacitados mediante los programas que propone la Municipalidad. Se estableció que uno de los factores importantes en una institución, es que, los colaboradores cuenten con los conocimientos y habilidades necesarias, para poder explayarse de manera positiva en las labores encomendadas día a día. En efecto, se realiza en ciertas ocasiones, capacitaciones brindadas por la Municipalidad.
- Se determinó que, el reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. Dicha relación, se ve reflejada mediante el rango de correlación de Pearson, con un valor de 0,934, demostrado en la Tabla 29, donde expresa una correlación positiva muy alta. Por consiguiente, se demuestra que un adecuado reclutamiento del personal, conlleva a un elevado compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Dado los resultados de la investigación, se puede apreciar, en la Tabla 13 y expresado en la Figura 9, que más del 30% de los funcionarios encuestados, consideran que casi siempre se realiza un reclutamiento

externo de manera transparente y justa, en la Municipalidad Distrital de Uchiza. En concordancia con el resultado, podemos deducir, que un adecuado proceso de reclutamiento, tomando en cuenta las habilidades, los conocimientos, las expresiones y la destreza en el área de trabajo; es importante para una gestión adecuada del talento humano y un compromiso de parte de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores precisan, que los reclutamientos se realizan de manera justa y transparente en la Municipalidad Distrital de Uchiza.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda al gerente general de la Municipalidad Distrital de Uchiza, realizar un seguimiento constante de los requerimientos de los colaboradores; poner como prioridad las condiciones de trabajo para la gestión del talento humano; donde los trabajadores tengan las mejores condiciones posibles, de esa manera poder adaptar un modelo de gestión en cada área, para poder cumplir las funciones encomendadas día a día. Aunque la mayoría de los trabajadores dieron su punto afirmativo, hacia las condiciones laborales, existe alrededor de un 40% de colaboradores que dieron un punto de vista débil. Es por ello que se debe concretar una adecuada gestión del talento humano, ayuda a aumentar el compromiso laboral; un buen ambiente, el trato, la motivación, capacitaciones, afecto y demás componentes, donde los trabajadores puedan desenvolverse libremente. De esa manera lograría retener, motivar y satisfacer a los trabajadores de la entidad.
- Se recomienda al gerente general de la Municipalidad Distrital de Uchiza, realizar una adecuada organización del personal; plantear un manual de actividades, donde los trabajadores estén alienados en cada puesto encomendado, según sus conocimientos y capacidades. Mejorar las condiciones laborales donde los trabajadores, se sientan cómodos y puedan realizar sus actividades de manera adecuada. Además, trazar objetivos institucionales, donde los trabajadores se sientan identificados con las mismas. Plantear una adecuada estrategia del personal, conlleva a una mayor motivación y compromiso de todos los colaboradores.
- Se recomienda al gerente general de la Municipalidad Distrital de Uchiza, a realizar capacitaciones constantes a todo el personal, es muy importante mantener al personal actualizado acerca de nuevos temas, prácticas o procedimientos que le ayuden y motiven a llevar a cabo sus deberes diarios. Como se pudo apreciar en la tabla N°9, los trabajadores, afirmaron que, solo en ciertas ocasiones participan en capacitaciones que mejoren su desarrollo. Por lo tanto, se recomienda realizar programas de capacitación, para generar muchos beneficios como incremento de la productividad laboral, mayor satisfacción en el personal, fortalecimiento

de los conocimientos y mejorar la capacitación y desarrollo de todos los trabajadores.

- Se recomienda al gerente general de la Municipalidad Distrital de Uchiza, a llevar un debido procedimiento para el reclutamiento de personal; muchas veces las interferencias políticas en las contrataciones de trabajadores, afecta la gestión del talento humano, ya que no se sigue un adecuado procedimiento de selección, lo que conlleva a una competencia desacreditada. Alrededor de un 46% de encuestados, alegan que existe un adecuado procedimiento de reclutamiento; por otro lado, hay un 54% de los encuestados, cuya respuesta es negativa. Es por ello que se debe implementar un adecuado procedimiento del personal, donde atraiga a personas cruciales con la debida experiencia, conocimientos y habilidades, que verdaderamente merecen un puesto laboral. Para posteriormente tener un talento humano adecuado para realizar las labores diarias. Es por ello que se recomienda implementar un adecuado procesamiento de selección de personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, D. (2019). *Gestión de recursos humanos en la gestión de proyectos de organizaciones colombianas: paradojas entre la teoría y la práctica*. (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).
- Arias, C. e Hidalgo, S. (2022). *Estrategias de talento humano para mejorar el desempeño laboral en el GAD Municipal del Cantón Samborondón*. [Tesis Pregrado, Universidad Layca Vicente Roca Fuerte de Guayaquil]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/5112>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*.
- Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. Editorial Elearning, SL.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Revista Anales de Psicología, vol.23 (2) 208 – 215
- Böhrt, M. (2000). *Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras*. Revista ciencia y cultura (8), 123-131. doi:2077-332
- Canales, F., Alvarado, E., & Pineda, B. (1994). *Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud*. Washington: Pan American Health Organization. Obtenido de Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud.
- Cárdenas, M. (2020). *Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco–2019*. [Tesis Posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán.]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7048>
- Cedeño, G. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017*. [Tesis

- Pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4653>
- Chávez, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Ed. Prentice Hall.
- Cortez, F. (2020). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. [Tesis Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53855>
- Cruz, E. (2022). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de amarilis-2020*. [Tesis Pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3512>
- De Greiff, P. (2007). *La obligación moral de recordar*. Cultura política y perdón, 160-174.
- De La Calle, M., García, F. y Alonso, A. (2020). *Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos*. Un estudio de casos. Cuadernos de Administración, 33.
- Enciso, C. (2007). *Gestión del talento humano basada en competencias: cualificando el potencial humano para lograr el éxito empresarial*.
- Fontalvo, T., De La Hoz, E. y Morelos, J. (2018). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional*. Dimensión empresarial, 16(1), 47-60.
- Genovese, C., Montero, L. y Schmidt, M. (2020). *Las organizaciones: una aproximación al objeto de estudio de la administración*. Centro de Estudios de Administración, 4(1), 82-98.
- González, J. y Rodríguez, M. (2019). *Manual práctico de planeación estratégica*. Ediciones Díaz de Santos.
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*.
- Hernández, G., Galvis, S. y Narváez, K. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México, ed. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Kahn, W. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Acad Manag J.*; 33(4):692–724.
- López, J. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso laboral en la municipalidad provincial de Barranca 2019*. [Tesis Posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5570>
- Márquez, J. (2007). *Planificación estratégica y desarrollo*. Universidad de Huelva. doi:978-84-16061-74-7
- 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*. [Tesis Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93832>
- Mejía, A., Bravo, M. y Montoya, A. (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones*. *Ingeniería industrial*, 34(1), 2-11.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*. (1) 61-98.
- Finanzas, M. d. (2011). *Manuel de Organización y Funciones*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/transparencia/doc\\_gestion/MOF2011\\_1.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/transparencia/doc_gestion/MOF2011_1.pdf)
- Moreno, P. (2005). *Metodología de la Investigación*.
- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1982). *The measurement of organizational commitment*. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Ed Semphis, Madrid.
- Oleas, M., Cujano, J., Moya, E. y Erazo, L. (2015). *Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos*. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
- Olmos, D., Ávila, H., Quispe, G. y Díaz, L. (2022). *Talento humano en la cuarta revolución industrial*.

- Parra, L. y Lara, M. (2019). *Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública*. Signos: Investigación en sistemas de gestión, 11(2), 99-117.
- Pérez, Y. y Coutín, A. (2005). *La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial*. Acimed, 13(6), 0-0.
- Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano. (2020, 14 de octubre). *Municipalidad de Uchiza, GOB*. <https://www.gob.pe/institucion/muniuchiza/noticias/307187-108-aniversario-distrito-de-uchiza>
- Rivera, D. (2022). *Planeamiento estratégico y gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Ambo 2019*. [Tesis Pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3356>
- Rodríguez, J. y Gutiérrez, J. (2020). *Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas*. Alpha Centauri, 1, 26-43.
- Saltos, W. y Guerrón, M. (2022). *La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en el GAD Municipal del Cantón Penipe*. [Tesis Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10050>
- Sánchez, R. y Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.
- Sánchez, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro.
- SCRIB. (2023). *Manual de organización y funciones (Mof): Municipalidad Distrital de Uchiza*. <https://es.scribd.com/document/432432393/mof>
- Silíceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. Limusa s.a. doi:968-18-6386-0
- Silva, L. y Ferrer, J. (2012). *Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones*. Revista de formación gerencial, 11(1), 80-101.
- Torres, B. (2009). *Capital humano e intelectual: su evaluación*. Observatorio laboral, revista venezolana, 2(3), 65-81.

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), 436-44

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Aguilera Ostos, G. (2023). *La gestión del talento humano y el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2023”.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><b>Problema general</b> PG: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE1: ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023? PE2: ¿De qué manera se relaciona la capacitación y desarrollo con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023? PE3: ¿De qué manera se relaciona el reclutamiento del personal con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> OG: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE1: Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. OE2: Determinar la relación que existe entre la capacitación y desarrollo con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. OE3: Determinar la relación que existe entre el reclutamiento del personal con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> HG: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> HE1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. HE2: Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023. HE3: Existe relación significativa entre el reclutamiento del personal con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.</p>	<p><b>Variable Independiente</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación estratégica del talento humano.</li> <li>- Capacitación y desarrollo.</li> <li>- Reclutamiento del personal.</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente</b> Compromiso laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso afectivo.</li> <li>- Compromiso de continuación.</li> <li>- Compromiso normativo.</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Alcance o nivel</b> Descriptivo - Correlacional</p> <p><b>Diseño</b> No experimental de corte transversal.</p> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> </div>	<p><b>Población</b> Se consignará a todos los funcionarios públicos de acuerdo con el Cuadro para Asignación de Personal Provisional que están compuestos por 97 funcionarios públicos.</p> <p><b>Muestra:</b> Para el presente estudio la muestra será la misma que la población de un total de 97 funcionarios públicos.</p>

## ANEXO 2: OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> <b>“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”</b>	Planificación estratégica del talento humano.	Estructura organizacional. Objetivos institucionales. Actividades por desarrollar. Condiciones de trabajo. Programa de capacitación.
	Capacitación y desarrollo.	Motivación laboral. Planes de crecimiento. Reclutamiento interno. Reclutamiento externo.
	Reclutamiento del personal.	Selección del personal. Identidad.
	Compromiso afectivo.	Vínculo emocional. Sentido de pertenencia con la institución.
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> <b>“COMPROMISO LABORAL”</b>	Compromiso de continuación.	Evaluación de permanencia. Interés económico. Opciones laborales. Reciprocidad con la institución.
	Compromiso normativo.	Apoyo especial. Obligación personal.
		Influencia normativa



## ANEXO 3: INSTRUMENTO

### UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

#### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA

**Objetivo:** El presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información necesaria acerca de la gestión del talento humano con el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023.

**Instrucciones:** Consta de 20 preguntas, al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que las respuestas que emita sean fidedignas y confiables.

Está Ud. ¿De acuerdo en compartir la información? SI  NO

Género                      Lugar de procedencia

Edad                      Cargo

Tener en cuenta:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

N.º	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Consideras que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza es clara y eficiente en la asignación de responsabilidades y roles?					

2	¿Estás familiarizado/a con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Uchiza?
3	¿Consideras que las actividades que realizas en tu puesto de trabajo están claramente definidas y son acorde a tus capacidades y habilidades?
4	¿Consideras que las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza son adecuadas en términos de infraestructura, mobiliario, herramientas y equipos?
5	¿Has participado en programas de capacitación ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu área de trabajo?
6	¿Te sientes motivado/a en tu trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza?
7	¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?
8	¿Has postulado o has sido considerado/a para un ascenso o cambio de puesto dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza?
9	¿Consideras que el reclutamiento externo en la Municipalidad Distrital de Uchiza se realiza de manera transparente y justa?
10	¿Consideras que el proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Uchiza es riguroso y basado en criterios objetivos?
11	¿Te identificas con la misión, visión y valores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?
12	¿Sientes un vínculo emocional positivo con la Municipalidad Distrital de Uchiza, que te lleva a involucrarte y comprometerte con tu trabajo?
13	¿Te sientes parte de la Municipalidad Distrital de Uchiza y te identificas con ella como tu empleador?

14	¿Consideras que el proceso de evaluación de permanencia en la Municipalidad de Uchiza es justo y transparente?
15	¿Sientes que la remuneración y beneficios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza son justos y acordes a tus responsabilidades y desempeño laboral?
16	¿Te sientes satisfecho/a con las opciones laborales y oportunidades de carrera que ofrece la entidad?
17	¿Sientes que la Municipalidad Distrital de Uchiza valora y reconoce tus contribuciones y esfuerzos laborales de manera adecuada?
18	¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece apoyo especial a los funcionarios en situaciones como licencias, permisos o situaciones personales difíciles?
19	¿Consideras que tienes una obligación personal con la Municipalidad Distrital de Uchiza de cumplir con tus responsabilidades laborales de manera competitiva y ética?
20	¿Considera usted que las normas y políticas normativas establecidas por la Municipalidad Distrital de Uchiza, tiene una influencia significativa en su comportamiento laboral?

**“El talento no se puede enseñar, pero se puede despertar”**

Ha concluido con el cuestionario, muchas gracias por su participación.

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



### Universidad de Huánuco

#### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Consideras que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza es clara y eficiente en la asignación de responsabilidades y roles?	X		X		X		
2	¿Estas familiarizado/a con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X		
3	¿Consideras que las actividades que realizas en tu puesto de trabajo están claramente definidas son acorde a tus capacidades y habilidades?	X		X		X		
4	¿Consideras que las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza son adecuadas en términos de infraestructura, mobiliario, herramientas y equipos?	X		X		X		
5	¿Has participado en programas de capacitación ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza para mejorar tus habilidades y	X		X		X		

	conocimientos en tu área de trabajo?						
6	¿Te sientes motivado/a en tu trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X	
7	¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?	X		X		X	
8	¿Has postulado o has sido considerado/a para un ascenso o cambio de puesto dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X	
9	¿Consideras que el reclutamiento externo en la Municipalidad Distrital de Uchiza se realiza de manera transparente y justa?	X		X		X	
10	¿Consideras que el proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Uchiza es riguroso y basado en criterios objetivos?	X		X		X	
11	¿Te identificas con la misión, visión y valores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X	
12	¿Sientes un vínculo emocional positivo con la Municipalidad Distrital de Uchiza, que te lleva a involucrarte y comprometerte con tu trabajo?	X		X		X	
13	¿Te sientes parte de la Municipalidad Distrital de Uchiza y te identificas con ella como tu empleador?	X		X		X	
14	¿Consideras que el proceso de evaluación de permanencia en la Municipalidad de Uchiza es justo y transparente?	X		X		X	
15	¿Sientes que la remuneración y beneficios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza son justos y acordes a tus responsabilidades y desempeño laboral?	X		X		X	
16	¿Sientes que la oportunidad de ascensos laborales se determina con equidad para todos?	X		X		X	
17	¿Sientes que la Municipalidad Distrital de Uchiza valora y reconoce tus contribuciones y esfuerzos laborales de manera adecuada?	X		X		X	
18	¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece apoyo especial a los funcionarios en situaciones como licencias, permisos o situaciones personales difíciles?	X		X		X	
19	¿Consideras que tienes una obligación personal con la Municipalidad Distrital de Uchiza de cumplir con tus responsabilidades laborales de manera competitiva y ética?	X		X		X	

20	¿Consideras que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza es clara y eficiente en la asignación de responsabilidades y roles?	x		x		x		
<b>Puntaje Total</b>		20		20		20		

Fuente: Universidad de Huánuco, 2020.

**Datos del Experto:**

Firma: 

Apellidos y Nombres: MTRO. JHONATAN FRANZ JAIMES ROJAS

DNI: 45649233

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-2884-3582

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Consideras que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza es clara y eficiente en la asignación de responsabilidades y roles?	X		X		X		
2	¿Estas familiarizado/a con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X		
3	¿Consideras que las actividades que realizas en tu puesto de trabajo están claramente definidas son acorde a tus capacidades y habilidades?	X		X		X		
4	¿Consideras que las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza son adecuadas en términos de infraestructura, mobiliario, herramientas y equipos?	X		X		X		
5	¿Has participado en programas de capacitación ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza para mejorar tus habilidades y	X		X		X		

	conocimientos en tu área de trabajo?						
6	¿Te sientes motivado/a en tu trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X	
7	¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?	X		X		X	
8	¿Has postulado o has sido considerado/a para un ascenso o cambio de puesto dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X	
9	¿Consideras que el reclutamiento externo en la Municipalidad Distrital de Uchiza se realiza de manera transparente y justa?	X		X		X	
10	¿Consideras que el proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Uchiza es riguroso y basado en criterios objetivos?	X		X		X	
11	¿Te identificas con la misión, visión y valores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X	
12	¿Sientes un vínculo emocional positivo con la Municipalidad Distrital de Uchiza, que te lleva a involucrarte y comprometerte con tu trabajo?	X		X		X	
13	¿Te sientes parte de la Municipalidad Distrital de Uchiza y te identificas con ella como tu empleador?	X		X		X	
14	¿Consideras que el proceso de evaluación de permanencia en la Municipalidad de Uchiza es justo y transparente?	X		X		X	
15	¿Sientes que la remuneración y beneficios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza son justos y acordes a tus responsabilidades y desempeño laboral?	X		X		X	
16	¿Te sientes satisfecho/a con las opciones laborales y oportunidades de carrera que ofrece la entidad?	X		X		X	
17	¿Sientes que la Municipalidad Distrital de Uchiza valora y reconoce tus contribuciones y esfuerzos laborales de manera adecuada?	X		X		X	
18	¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece apoyo especial a los funcionarios en situaciones como licencias, permisos o situaciones personales difíciles?	X		X		X	
19	¿Consideras que tienes una obligación personal con la Municipalidad Distrital de Uchiza de cumplir con tus responsabilidades laborales de manera competitiva y ética?	X		X		X	

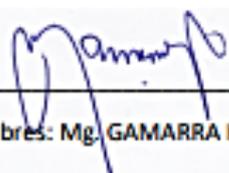
20	¿Considera usted que las normas y políticas normativas establecidas por la Municipalidad Distrital de Uchiza tiene una influencia significativa en su comportamiento laboral?	x		x		x	
<b>Puntaje Total</b>		<b>20</b>		<b>20</b>		<b>20</b>	

**Fuente:** Universidad de Huánuco, 2020.

Los indicadores responden a las dimensiones de las variables y en mi opinión se puede aplicar el instrumento.

**Datos del Experto:**

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



Apellidos y Nombres: Mg. GAMARRA HUERTAS, Raúl Felipe

DNI: 15610190

Celular: 982487201



Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Consideras que la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchiza es clara y eficiente en la asignación de responsabilidades y roles?	X		X		X		
2	¿Estas familiarizado/a con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X		
3	¿Consideras que las actividades que realizas en tu puesto de trabajo están claramente definidas son acorde a tus capacidades y habilidades?	X		X		X		
4	¿Consideras que las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza son adecuadas en términos de infraestructura, mobiliario, herramientas y equipos?	X		X		X		
5	¿Has participado en programas de capacitación ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza para mejorar tus habilidades y	X		X		X		

	conocimientos en tu área de trabajo?						
6	¿Te sientes motivado/a en tu trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X	
7	¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?	X		X		X	
8	¿Has postulado o has sido considerado/a para un ascenso o cambio de puesto dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X	
9	¿Consideras que el reclutamiento externo en la Municipalidad Distrital de Uchiza se realiza de manera transparente y justa?	X		X		X	
10	¿Consideras que el proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Uchiza es riguroso y basado en criterios objetivos?	X		X		X	
11	¿Te identificas con la misión, visión y valores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	X		X		X	
12	¿Sientes un vínculo emocional positivo con la Municipalidad Distrital de Uchiza, que te lleva a involucrarte y comprometerte con tu trabajo?	X		X		X	
13	¿Te sientes parte de la Municipalidad Distrital de Uchiza y te identificas con ella como tu empleador?	X		X		X	
14	¿Consideras que el proceso de evaluación de permanencia en la Municipalidad de Uchiza es justo y transparente?	X		X		X	
15	¿Sientes que la remuneración y beneficios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Uchiza son justos y acordes a tus responsabilidades y desempeño laboral?	X		X		X	
16	¿Te sientes satisfecho/a con las opciones laborales y oportunidades de carrera que ofrece la entidad?	X		X		X	
17	¿Sientes que la Municipalidad Distrital de Uchiza valora y reconoce tus contribuciones y esfuerzos laborales de manera adecuada?	X		X		X	
18	¿Consideras que la Municipalidad Distrital de Uchiza ofrece apoyo especial a los funcionarios en situaciones como licencias, permisos o situaciones personales difíciles?	X		X		X	
19	¿Consideras que tienes una obligación personal con la Municipalidad Distrital de Uchiza de cumplir con tus responsabilidades laborales de manera competitiva y ética?	X		X		X	

20	¿Considera usted que las normas y políticas normativas establecidas por la Municipalidad Distrital de Uchiza tiene una influencia significativa en su comportamiento laboral?	x		x		x		
<b>Puntaje Total</b>		20		20		20		

**Fuente:** Universidad de Huánuco, 2020.

**Datos del Experto:**



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

Apellidos y Nombres: MTRO. JULIO CESAR BURILLO VELA.

DNI: 41352183