

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL ENGAGEMENT
EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE, HUÁNUCO**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

JESUS ALEXANDER DURAND AQUINO

TINGO MARÍA – PERÚ

2024



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 029-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 21 días del mes de octubre de 2024, siendo las 11:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.227/2022-D-FCEA, de fecha 11 de julio de 2022, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración denominado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE, HUÁNUCO** presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **JESUS ALEXANDER DURAND AQUINO**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 12:00 m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 21 de octubre de 2024

.....
Dr. MISAEL ALVARADO PAUCAR
Presidente



.....
Lic. LEONOR HUAMAN CAMACHO
Miembro

.....
Mag. MONICA GISELA JUSTINIANO ADVINCULA
Miembro

.....
Mag. WALTER MUCHA HUAMAN
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 315 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE, HUÁNUCO	JESUS ALEXANDER DURAND AQUINO	23 % Veintitrés

Tingo María, 06 de noviembre de 2024

 UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

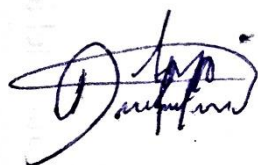
C.C. Archivo

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TITULO UNIVERSITARIO

(Resol. N° 461-2023-R-UNAS, Circular. N° 033-2023-DGLUNAS)

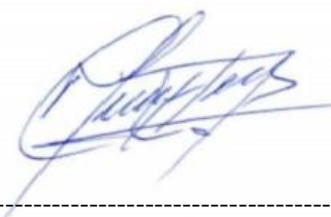
1. DATOS GENERALES DEL PREGRADO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional	: Escuela Profesional de Administración
Título de tesis	: “gestión del talento humano y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco”.
Objetivo General	: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.
Objetivos Específicos	: 1. Determinar la relación entre la dimensión selección del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2. Determina la relación entre la dimensión capacitación del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco. 3. Determinar la relación entre la dimensión monitoreo del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.
Autor	: Jesús Alexander Durand Aquino
DNI	: 75684143
Correo Electrónico	: jesus.durand@unas.edu.pe
Asesor de tesis	: Msc. Walter E. Mucha Huamán
Área de investigación	: Gestión Integral de organizaciones
Línea de investigación	: Desarrollo de Instituciones públicas y sociales
Lugar de ejecución	: Ciudad de Tingo Maria, Provincia de Leoncio Prado y Departamento de Huánuco.
Fecha de Inicio	: Febrero 2022
Fecha de termino	: Abril 2023
Presupuesto y financiamiento	FEDU: S/ 00.00 Propio: S/. 2,656.50 Otros: S/. 00.00



Jesús Alexander Durand Aquino

TESISTA



Msc. Walter E. Mucha Huamán

ASESOR

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fortaleza y quien me da fuerzas para seguir logrando mis objetivos y seguir adelante.

A mis hermanos, quienes han sido mi fuente de alegría, comprensión y compañía constante.

A mis padres, por su inquebrantable apoyo, amor y sacrificio. Gracias por siempre estar ahí, motivándome con su apoyo incondicional.

A mis profesores, por su guía, paciencia y conocimiento compartido. Han sido faros que iluminaron mi sendero educativo, inspirándome a buscar la excelencia.

AGRADECIMIENTO

- A Dios por guiarme siempre en el camino correcto, darme energías y fuerzas para cumplir las metas de culminar mis estudios y terminar mi tesis.
- A nuestra alma mater la Universidad Nacional Agraria de la Selva, por brindarme la oportunidad de poder aprender y ampliar mis conocimientos académicos.
- Agradezco a los docentes de la Escuela Profesional de Administración, cuyos conocimientos y consejos dejaron una huella imborrable en mi formación académica. Cada lección aprendida ha sido un pilar para el éxito de este proyecto.
- Agradezco especialmente a mi asesor de tesis, Walter Eduardo Mucha Huamán, por sus consejos, paciencia y dedicación. Su asesoramiento ha sido fundamental en la formulación y desarrollo de esta investigación.
- A mis padres, cuyo amor y apoyo constante han sido mi mayor motivación. Gracias por su comprensión en los momentos de dedicación a este proyecto y por ser mi fuente inagotable de fortaleza.
- Finalmente, agradezco a mis amigos y compañeros como también a todas las personas que, de una forma u otra, influyeron positivamente en mi trayectoria académica. Este logro es también de ustedes

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes de la investigación	1
1.1.1. <i>Internacional</i>	1
1.1.2. <i>Nacional</i>	2
1.1.3. <i>Local</i>	4
1.2. Bases teóricas.....	4
1.2.1. <i>Gestión del Talento Humano</i>	4
1.2.1.1. <i>Avances del conocimiento de la variable</i>	5
1.2.1.2. <i>Dimensiones de la Gestión del Talento Humano</i>	6
1.2.2. <i>Engagement</i>	8
1.2.2.1. <i>Dimensiones del Engagement</i>	9
1.3. Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	15
2.1. Hipótesis general.....	15
2.2. Hipótesis específicas.....	15
2.3. Matriz de consistencia.....	15
2.4. Operacionalización de variables	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	19
3.1. Tipo de investigación	19
3.2. Diseño de la investigación	19
3.3. Población y muestra	20
3.4. Técnicas de recolección de datos	21
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	22
3.5.1. <i>Estadística descriptiva</i>	22
3.5.2. <i>Estadística Inferencial</i>	22
3.5.3. <i>Análisis de la confiabilidad y validez del instrumento de medición</i>	22
3.5.4. <i>Procedimiento de aplicación del Instrumento</i>	24

3.5.5.	<i>Procesamiento de datos</i>	25
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		26
4.1.	Características de la muestra	26
4.2.	Resultado de análisis de las variables de investigación	27
4.2.1.	<i>Análisis de las dimensiones de la variable asociada: Gestión del Talento Humano</i> 28	
4.2.2.	<i>Análisis de indicadores de la dimensión de la selección del personal</i>	29
4.2.3.	<i>Análisis de indicadores de la dimensión de la capacitación del personal</i>	30
4.2.4.	<i>Análisis de indicadores de la dimensión del monitoreo del personal</i>	31
4.2.5.	<i>Análisis de las dimensiones de la variable supervisión: Engagement</i>	32
4.2.6.	<i>Análisis de indicadores de la dimensión Absorción</i>	33
4.2.7.	<i>Análisis de indicadores de la dimensión Dedicación</i>	34
4.2.8.	<i>Análisis de indicadores de la dimensión Vigor</i>	35
4.3.	RESULTADOS DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	36
4.3.1.	<i>Contrastación de la prueba estadística</i>	36
4.3.2.	<i>Prueba de normalidad</i>	36
4.3.3.	<i>Resultados de la prueba de hipótesis general</i>	37
4.3.4.	<i>Resultados de la prueba de hipótesis específica</i>	39
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		44
CONCLUSIONES		51
RECOMENDACIONES		53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		55
ANEXOS		2

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Página
1. Dimensiones e indicadores de la “Gestión del Talento Humano”	8
2. Dimensiones e indicadores del “Engagement”	10
3. Confiabilidad del instrumento.....	23
4. Validación del instrumento de medición de las variables.....	24
5. Caracterización de la muestra.....	26
6. Prueba de normalidad de Kolmogorov - smirnov.....	37
7. Grado de correlación del coeficiente Rho Spearman	38
8. Correlación entre la variable gestión del talento humano y el engagement	38
9. Correlación entre la dimensión selección del personal y el engagement.....	40
10. Correlación entre la dimensión capacitación del personal y el engagement	41
11. Correlación entre la dimensión monitoreo del personal y el engagement	42
12. Resumen de correlaciones.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página
1. <i>Matriz de consistencia interna del plan de investigación</i>	16
2. <i>Estructura de la Hipotesis (Operacionalización)</i>	17
3. <i>Diagrama del diseño de investigación</i>	20
4. <i>Promedio de análisis de las variables realizadas en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande</i>	28
5. <i>Promedio de dimensiones en la variable asociada Gestión del Talento Humano</i>	29
6. <i>Promedio de indicadores en la dimensión selección del personal</i>	30
7. <i>Promedio de indicadores en la dimensión capacitación del personal</i>	31
8. <i>Promedio de indicadores en la dimensión monitoreo del personal</i>	32
9. <i>Promedio de dimensiones en la variable supervisión Engagement</i>	33
10. <i>Promedio de indicadores en la dimensión absorción</i>	34
11. <i>Promedio de indicadores en la dimensión dedicación</i>	35
12. <i>Promedio de indicadores en la dimensión vigor</i>	36

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo	Página
1: <i>Instrumento para la recolección de datos</i>	2
2: <i>Validación de instrumento del experto 1</i>	5
3: <i>Validación de instrumento del experto 2</i>	6
4: <i>Validación de instrumento del experto 3</i>	7
5: <i>Base de datos</i>	8

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco. El estudio fue de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo compuesta por una muestra censal de (n=103) colaboradores, aplicándose el instrumento del cuestionario con una escala de Likert conformado por 27 preguntas. Para procesar y analizar los datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial en el software Excel y SPSS V 27.

Los resultados manifestaron que existe una correlación moderadamente positiva entre la gestión del talento humano y el *engagement* ($rs=0,482$; sig. = 0.001). En cuanto a las dimensiones del estudio, indicaron que la dimensión selección del personal ($rs=0,455$, sig. = 0.001), la dimensión capacitación del personal ($rs=0,435$, sig. = 0.001) y la dimensión monitoreo del personal con ($rs=0,368$, sig. = 0.001). Concluyéndose así que existe relación entre las variables de estudio, con la pretensión que las prácticas de gestión del talento humano sean más efectivas en la municipalidad para fomentar el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Palabras claves: Gestión del talento humano, *engagement*, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship that exists between the human resource management and the engagement of the collaborators at the Castillo Grande district municipality in Huánuco, [Peru]. The study was of an applied type, at a descriptive, correlational level and with a non-experimental, cross-sectional design. The population was made up of a census sample of n=103 collaborators to whom the instrument was given, [which was] a questionnaire with a Likert scale [that was] made up of twenty seven questions. To process and analyze the data the descriptive and inferential statistic was used through the Excel and SPSS V 27 software.

The results manifested that a moderately positive correlation exists between the human resource management and the engagement ($rs=0.482$; sig.=0.001). With respect to the dimensions in study, [the results] indicated that the dimension “selection of personnel” ($rs=0.455$, sig.=0.001), the dimension “training of personnel” ($rs=0.435$, sig.=0.001) and the dimension, “monitoring personnel” ($rs=0.368$, sig.=0.001). Thus, it was concluded that a relationship exists between the variables in study and the claim that the human resource management practices should be more effective within the municipality to promote the engagement of the collaborators of the Castillo Grande district municipality.

Keywords: human resource management, engagement, collaborators

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones respecto a la gestión del personal en diferentes partes del mundo demanda sustanciales desafíos para orientar el capital humano hacia el desarrollo, compromiso, bienestar, psicología positiva y salud en el sector organizacional. “El mercado laboral viene siendo reformado constantemente por las variaciones en aspectos culturales, políticos, tecnológicos y económicos lo cual repercute en las características organizacionales internas, con mayor énfasis en el desarrollo personal de los colaboradores hacia la organización” (Toscano et ál., 2020, p. 128).

A nivel internacional, de acuerdo con centrum Pontifica Universidad Católica del Perú (PUCP, 2021) ha informado que Perú se ubicó en el puesto 62 entre 64 países con 34 puntos, lo cual indica un descenso en el ranking mundial de talentos. Por otra parte, en España (2020) la gestión del talento permitió información detallada sobre las iniciativas adoptadas por las empresas para atraer, vincular, desarrollar y desvinculación, en comparación con los resultados del año 2019 y con Latam. Así también los efectos negativos se originaron de la pérdida de contacto, lo que causó problemas en las reuniones con los equipos y comunicaciones (24,58%) y posteriormente en los procesos internos (20,34%).

Debido a la inestabilidad y creciente desconexión en todos los sectores, lo que generó incertidumbre, ansiedad y estrés, los principales procesos impactados fueron el On-boarding, (18,64%) y la falta de salud y bienestar de la organización (11,02%). De igual manera, en España el desempeño laboral ha generado respuesta a través de consultorías empresariales enfocadas en la salud mental de los trabajadores, que acomodó diversas denominaciones del término engagement en las respectivas empresas, específicamente en consultorías de negocios, psicología social y salud ocupacional (López y Chiclana, 2017, p. 53).

En lo que respecta a la gestión del talento humano y el compromiso de los empleados, se destacaron principalmente la carrera profesional, que representa un (16,42%), mientras que las políticas de flexibilidad y el estilo de liderazgo, ambas con (15,45%), como señala la (OIDCH, 2021).

De acuerdo con las conclusiones de Vargas (2021) el índice de *engagement* de los trabajadores en 37 países indicaron que aproximadamente la mitad de la fuerza laboral mundial percibe su lugar de trabajo propicio. América Latina experimento una tasa del (60%) en relación con los empleados que afirman tener un entorno laboral favorable, mientras que Europa señala que solo (52%) de los empleados comparten una experiencia laboral favorable. Mientras que en otras regiones como África, Asia y Estados Unidos Y Canadá tienen una media del (54%) al (58%). Por lo contrario, el compromiso de los empleados en Estados Unidos experimento una disminución por primera vez en diez años.

Según Harter (2022) señalo que, de una muestra aleatoria de 57.022 empleados a lo largo del año, él (34%), de los empleados estaban comprometidos y él (16%), estaban activamente desconectados de su trabajo y lugar de trabajo. Esto se compara con él (36%), comprometido, y él (14%), desconectado activamente en 2020, un año con fluctuaciones sin precedentes. Según el informe de Gallup, él (36%), de los trabajadores se encontraban comprometidos, durante el primer semestre de 2021, en comparación con la cifra de 2020. No obstante, se registraron una disminución, en el segundo semestre de 2021 se produjo una caída, de una cifra anual del (34%), de trabajadores comprometidos en 2021. Los desafíos del liderazgo incluyen la reducción de las tasas de renuncia de los empleados, los mandatos de vacunación, la planificación del trabajo remoto y las preferencias en el lugar de trabajo.

A nivel nacional, los CEOs peruanos estuvieron preocupados por la falta de talento local que se ajuste a las necesidades organizacionales, el (55%), de los trabajadores necesitan confirmación para aumentar la productividad y la facturación, el (40%), está enfocado en la cultura organizacional y el (27%), identifica candidatos potenciales, algunos de estos desafíos se derivan de la necesidad de reclutar y seleccionar el talento (Vistage Peru, 2021, p. 5). De igual forma el diario gestión (2020) señaló que un elemento fundamental para reconocer el talento humano en relación con el compromiso de los colaboradores es que la empresa ofrece programas de desarrollo de talento que aseguran seguridad y pertenecía, lo que asegura un compromiso recíproco e incrementa la productividad y salud emocional. Así mismo la necesidad de valorar aspectos positivos del potencial humano conlleva a enfocarse en la relación positiva orientada en la salud en el trabajo, que vincula factores positivos para ser protectores de los riesgos laborales (Mansollier, 2019, pp. 1-18).

En el *engagement* la satisfacción profesional hace referencia a como un estado psicológico resultado de los recursos organizacionales y personales que median las demandas laborales y las actitudes (Colín, 2018, pp. 32-44). Sobre *engagement* se ha encontrado análisis convenientes para organizaciones públicas en cuanto factores sociolaborales debido a que el sector mencionado no experimenta estados psicológicos positivos hacia su trabajo (Calisaya et ál., 2020, p. 13).

A nivel local, la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, conformada por 103 colaboradores, se planteó que la institución enfrenta una situación relacionada con el área de RR.HH, puesto que no está ejecutando adecuadamente sus actividades de reclutamiento y selección. La institución no está brindando capacitaciones tampoco charlas adecuadas para mejorar las competencias de sus trabajadores, lo cual es un problema importante que afecta el desempeño general de la fuerza laboral, involucrando

a los colaboradores en la dinámica laboral es esencial para su desempeño y éxito. Así mismo tiene bajos niveles de *engagement* en sus colaboradores, lo que habría causado el desánimo y desgastes. Debido a estos problemas se hace difícil cumplir con los objetivos y compromisos.

Dado esta situación, es fundamental consolidar a la gestión efectiva del talento humano como un pilar esencial para el logro y la sostenibilidad de las organizaciones. Además, es importante crear una cultura organizacional positiva y liderazgo efectivo para mejorar la salud y el estado emocional. En este sentido, los trabajadores pudieron manifestar con claridad distintiva de la conexión emocional y el compromiso con las tareas, equipos y finalmente con la organización que se integran. Un equipo comprometido no solo propicia un entorno de trabajo más favorable, sino que también mejora la eficacia operativa y la habilidad del municipio para enfrentar desafíos.

Por otra parte en el estudio se planteó como objetivo general; OG: Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco, los objetivos específicos planteados: OE1: Determinar la relaciona entre la dimensión selección del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco; OE2: determinar la relación entre la dimensión capacitación del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco; OE3: determinar la relación entre la dimensión monitoreo del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

La hipótesis general se planteó lo siguiente; HG: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco. Las hipótesis específicas planteadas: HE1: Existe

relación significativa entre la dimensión selección del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco, HE2: existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco, HE3: existe relación significativa entre la dimensión monitoreo del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1. Internacional

Durán (2023) desarrollo su estudio gestión de talento humano y la calidad de servicio del área de salud. Donde se empleó el método cuantitativo con diseño no experimental, de tipo correlaciona. La muestra estuvo constituida por n=124 colaboradores, mediante la recolección de datos, se estableció la técnica de la encuesta con una escala de Likert de 7 puntos.

Finalmente, los resultados manifestaron una correlación positiva moderada directa ($\rho=0.461$, $p<0.000$) entre ambas variables de estudio, concluyéndose así que, cuando se desarrolla una buena gestión de talento humano y la calidad del servicio al usuario tambien mejorará una buena optima gestión de talento humano se conseguirá que los trabajadores estén comprometidos con la misión, la visión, las metas, los objetivos y las políticas del hospital.

Arias y López (2020) en su estudio donde se desarrolló en función al objetivo de identificar las prácticas de talento humano que influyen de manera directa en la gestión de compromiso para una empresa del sector tecnológico. Según el tipo de estudio es correlacional, trabajó con una muestra conformada por n=44 trabajadores, a quienes se les aplicó cuestionarios, para la variable de compromiso laboral se utilizó el instrumento de Meyer, Allen y Smith, mientras que para la variable de buenas prácticas de talento humano se construyó un cuestionario en base a fundamentos teóricos.

Los resultados del estudio correlacional evidenciaron que la dimensión de compromiso afectivo y el desarrollo de planes de carrera presentan un coeficiente de correlación de Pearson de $R=0.629$, también hallaron valores significativos para la

felicidad, lealtad y fidelización con $r=0.594$ y $r=0.555$ respectivamente, demostrando que mediante una promoción en el trabajo impulsa un mejor desempeño, en cuanto a la capacitación que reciben los trabajadores y el compromiso normativo presentó una alta correlación de $r=0.516$. Los autores concluyeron que el empleo de buenas prácticas de talento humano tiene efectos positivos en el desarrollo de mayor compromiso en el trabajo.

Cherif (2020) buscó determinar cómo la gestión de recursos humanos y la satisfacción de los empleados en la predicción del compromiso organizacional en el sector bancario. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, involucrando a 330 empleados de tres bancos y recopiló datos mediante un cuestionario de escala Likert; la encuesta fue el instrumento utilizado.

Los resultados evidenciaron que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los empleados ($\rho = 0,688$) y el compromiso organizacional ($\rho = 0,524$), sin embargo, se encontró que la satisfacción laboral de los empleados estaba positivamente correlacionada con el compromiso organizacional ($\rho = 0,612$). Finalmente, este estudio sugiere a las organizaciones, especialmente los bancos, deberían priorizar la formación de gestión de recursos humano para garantizar incremento en el nivel de satisfacción de los colaboradores y un mayor compromiso organizacional.

1.1.2. Nacional

Enríquez y Romero (2021) propusieron determinar la relación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco. En el año 2021, el estudio fue llevado a cabo mediante el diseño no experimental, transversal y descriptivo. La población considerada se compone de $N = 80$ agentes de seguridad, siendo así la técnica y el instrumento utilizados fueron las encuestas y el cuestionario.

El resultado demostró relación significativa y una correlación directa de ($r= 0,740$, $p < 0.001$), entre las variables de estudio. Concluyéndose que la organización la gestión del talento humano y el engagement de los trabajadores están directamente relacionados.

Basualdo (2022) se planteó determinar la relación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022. El estudio fue de tipo aplicada, utilizándose un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Para la aplicación se procedió a la recolectar de datos con una muestra de $n=76$, por lo cual se empleó un cuestionario con una escala de medición múltiple tipo Likert.

Los resultados de esta investigación revelaron una relación significativa positiva moderada ($r=0.457$, $p< 0.000$). Así se puede concluir que la gestión de talento del humano en las distintas unidades municipales también demuestra el compromiso del colaborador con la organización, favoreciendo los procedimientos operativos, las metas, la productividad y la capacidad de tomar decisiones oportunas, así como con la comunidad distrital.

Rico (2023) desarrollo su estudio sobre la gestión del talento humano y engagement laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichos 2021. El estudio es de tipo aplicada, nivel relacional con diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de datos se realizó un censo con una muestra de $n = 30$ trabajadores de la municipalidad, para ello se emplearon cuestionarios sobre la escala de calidad de vida en el trabajo.

Los resultados son avalados con una Rho de Spearman de correlación fuerte (Rho = 0.843 , $p=0,000$) entre las variables de estudio. Se concluyó que la correlación entre la gestión del talento humano y engagement laboral de los trabajadores de la municipalidad

distrital de Pichos es de forma directa, lo cual indica que a una mejor gestión del talento humano conducirá a un mayor nivel de engagement de los colaboradores.

1.1.3. Local

Aguilera (2023) en su estudio analizo el grado de relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en la municipalidad distrital de uchiza. El estudio es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo constituida por $N = 97$ funcionarios y servidores públicos de la institución, así también se empleó el instrumento como la recopilación de datos mediante la encuesta y cuestionario.

Los resultados demuestran que el coeficiente de correlación es positiva muy alta ($r = 0.973$, $p < 0.000$) entre las variables de estudio. Finalmente se concluyo que una buena gestión del talento humano se traduce en compromiso del trabajador en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Entre los aspectos claves para el logro de los objetivos incluye el mejoramiento de la organización del talento humano a través del desarrollo profesional, la contratación adecuada del personal y condiciones laborales adecuadas.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2020) definió que es el único proceso que combina y desarrolla talentos, incrementando así el capital humano en las empresas, es decir el componente esencial de su capacidad intelectual y la razón de su éxito. debido a las ventajas competitivas (p. 10).

Mientras que Vallejo (2016) descubrió hallazgo que respaldaron la definición de Chiavenato la creación de una relación confiable de tal manera que los colaboradores se sientan comprometidos e identificados con la empresa, con el fin de que los objetivos empresariales lleguen a concretarse. Por lo que el autor enfatizo en “desarrollar y

compartir el capital humano, potenciando las capacidades de cada persona que trabaja, con el objetivo de ayudar, apoyar y darles un desarrollo personal capaz de enriquecer su personalidad y motivar a cada trabajador” (p. 16). Anteriormente se deriva, que la Gestión del talento humano es eficaz cuando logra un balance entre los objetivos de la empresa y de los trabajadores (Estévez y Zuñiga, 2018)

Por lo tanto, en palabras de Ferrer (como se citó en Realpe, 2020), mostró que la gestión del talento humano constituye un fundamento estratégico para la gestión de gerencia en la actualidad. De modo que las empresas para mantenerse a flote no deben considerar este proceso como mecánico, sino más bien colocar a las personas en los puestos adecuados, proveer de un pago e impulsar su desarrollo y crecimiento (Reyes et al., 2020, p. 4).

1.2.1.1. Avances del conocimiento de la variable

Existe un comportamiento cambiante en las organizaciones, lo que como consecuencia implicó también la transformación de las relaciones laborales, y con ello el cambio de paradigmas acerca de las personas que conforman una organización (Armas et al., 2017).

Por lo mencionado, este cambio de las relaciones obedece a los cambios en las distintas etapas de desarrollo de las organizaciones, las cuales según autores como Chiavenato y Schein (como se citó en Armas et al, 2017), son:

a) Industria Clásica: comprende el periodo entre 1900 y 1950, el hecho de mayor trascendencia fue el proceso de industrialización, y la jerarquización de la estructura interna de las industrias, que para el cumplimiento de sus objetivos empresariales definieron una serie de normas para la estandarización de las tareas, y la búsqueda por el menor costo de producción, ello conlleva a la construcción de un modelo mecanicista. Por lo que los trabajadores eran estimados como máquinas de producción,

de modo que un aspecto de las relaciones laborales era la explotación de la mano de obra en función a las crecientes demandas por parte de las empresas. Bajo este contexto, se originó la Administración de Recursos Humanos, como una entidad de supervisión que exige un mayor rendimiento bajo el interés empresarial.

b) Industrialización Neoclásica: inicia en 1950 y culmina en 1990, estuvo marcado por la culminación de la segunda guerra mundial, siendo el principal cambio en las organizaciones la apertura de relaciones comerciales y el incremento de la competencia, por lo que las empresas le dieron un enfoque más humanista a la Administración de recursos humanos.

c) Gestión del Conocimiento: El cambio más importante en un contexto de globalización fue potencializar el conocimiento por sobre el capital financiero, generando modelos de Gestión del talento humano.

1.2.1.2. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2020) menciona que implementar mejoras y alineaciones con los objetivos estratégicos mediante mejoras y evaluaciones de cada proceso se estableció que estas dimensiones están estrechamente relacionadas con los demás, lo que produce un impacto recíproco entre ellos (p. 14).

La gestión del talento humano puede ser medido a través de las siguientes dimensiones:

a) Selección del Personal: Ruiz et al. (2017), lo definen como una tarea cuya finalidad es la selección del personal idóneo para el puesto de trabajo.

Este proceso se subdivide en Abril (2018), en el reclutamiento de personas, que consiste en la divulgación de la oferta de trabajo, al igual que las especificaciones del perfil profesional requerido; y la selección de personas, que exige mayor atención y

tiempo, siendo clave para conocer algunos aspectos del postulante en su futuro desenvolvimiento en la empresa (p. 116).

- Por lo mencionado, la selección del personal tiene como indicadores a la importancia de la revisión del Curriculum vitae, importancia de la entrevista personal, realización de pruebas de conocimiento y test psicológico y la comunicación inmediata de los resultados del proceso de selección.

b) Capacitación del Personal: Para Chiavenato (2009) este proceso va más allá de la entrega de información para incrementar sus conocimientos, más bien, se les debe proporcionar “información básica para que puedan aprendan nuevos comportamientos, soluciones, ideas y conceptos, así como cambiar sus hábitos y conductas y ser más eficaces en lo que hacen” (p. 371). Este proceso consta de dos niveles, capacitación y desarrollo de las personas y de la organización.

- La Capacitación del personal es medido por la predisposición por invertir en capacitaciones, gestión de capacitaciones, elección de temas de capacitación de acuerdo con las necesidades del personal y las evaluaciones después de las capacitaciones.

c) Monitoreo del personal: Vallejo (2016) lo describió como el acto de “seguir, acompañar, guiar, conservar y controlar el cumplimiento de las reglas y normativas impuestas en la organización” (p. 117).

Para ello se debe de dar un seguimiento de las actividades del personal, así como la verificación y el establecimiento de acciones correctivas o preventivas.

- El monitoreo del personal tiene como indicador a las evaluaciones al personal en búsqueda de competencias desarrolladas en sus puestos y el tratamiento de los resultados de evaluación es de manera conjunta.

Entonces, el análisis de los diversos estudios anteriormente mencionados permite consolidar en la siguiente tabla las dimensiones e indicadores considerados para esta variable:

Tabla 1

Dimensiones e indicadores de la “Gestión del Talento Humano”

Dimensiones	Indicadores	Concepto
Selección del Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de la revisión del Curriculum vitae - Importancia de la entrevista personal - Realización de pruebas de conocimiento y test psicológico - Comunicación inmediata de los resultados del proceso de selección 	Son todos los procedimientos que realiza una entidad para seleccionar a uno de muchos profesionales para ocupar el cargo o puesto disponible. Si se realiza de manera adecuada la empresa contará con los colaboradores correctos que incrementen la productividad y rendimiento de la institución.
Capacitación del Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición por invertir en capacitaciones - Gestión de capacitaciones - Elección de temas de capacitación de acuerdo con las necesidades del personal - Evaluaciones después de las capacitaciones 	Actividades que realiza la empresa para mejorar las competencias, habilidades y destrezas de sus colaboradores, a través de capacitaciones y charlas informativas, de esta manera se fortalece el rendimiento y la eficiencia.
Monitoreo del Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones al personal en búsqueda de competencias desarrolladas en sus puestos - El tratamiento de los resultados de evaluación es de manera conjunta 	Acciones que la empresa realiza periódicamente para medir el desempeño laboral, competencias o habilidades de sus colaboradores, con la finalidad de analizar las fortalezas y debilidades, de modo que se busca retroalimentar al trabajador.

Nota. Adaptado por (Ruiz et al., 2017).

1.2.2. Engagement

El término fue acuñado por primera vez por Kahn (1990), como “Los integrantes de la organización utilizan sus roles laborales en el proceso de participación, y las personas usan y se expresan física, cognitiva y emocionalmente al desempeñar sus roles”. Más adelante Schaufeli et al. (2002) lo precisaron como un estado cognitivo-afectivo en

el trabajo. Al igual que Cárdenas y Jaik (2014), quienes lo definieron como una “vinculación psicológica al trabajo”.

Ampliando el alcance del término, se consideró como una variable que desencadena en resultados positivos en el “desempeño de las tareas, los comportamientos de ciudadanía organizativa, el comportamiento innovador o la reducción de las intenciones de abandono” (Vargas y Estrada, 2016, p. 36).

Por lo mencionado hasta aquí, la transformación de la definición del término se relaciona a un cambiante mundo laboral que exige la existencia de empleados engaged, lo que prioriza las competencias psicosociales del trabajador por encima de las capacidades físicas (Salanova y Schaufeli, 2009).

1.2.2.1. Dimensiones del *Engagement*

Schaufeli et al. (2002), definen al *Engagement* como la suma del vigor, la absorción y la dedicación al trabajo.

a) Absorción: hace referencia a “estar plenamente concentrado y felizmente realizando el trabajo” (Cárdenas y Jaik, 2014, p. 63).

- La absorción tiene los siguientes indicadores de medición en la sensación de disfrute al realizar sus funciones, sensación de absorción al realizar sus funciones, concentración en desarrollo de las actividades y el involucramiento con la institución.

b) Dedicación: esta “es la sensación de estar sumamente involucrado en el trabajo, experimentando sensación de orgullo” (Circular HR, 2018, p. 18).

- La dedicación es medida por el sentimiento de orgullo por la institución donde trabaja, entusiasmo por las funciones que desarrolla, satisfacción por su propio desempeño laboral, inspiración ante el crecimiento profesional y el sentimiento de autorrealización.

c) **Vigor:** consiste en la permanencia de altos niveles de energía, disposición y actividad mental al momento del trabajo (Quiroz y Muñoz, 2020, pp. 55-74).

- Esta dimensión es medida por los siguientes indicadores: el sentimiento de agrado por comenzar la jornada, persistencia en el cumplimiento de sus tareas en el plazo establecido, buen ánimo ante días complicados y la predisposición de trabajar horas extra.

Entonces, el análisis de los diversos estudios anteriormente mencionados permitió consolidar en la siguiente tabla las dimensiones e indicadores considerados para esta variable:

Tabla 2

Dimensiones e indicadores del “Engagement”

Dimensiones	Indicadores	Concepto
Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - Sensación de disfrute al realizar sus funciones - Sensación de absorción al realizar sus funciones - Concentración de desarrollo de las actividades - Involucramiento con la institución 	Esta dimensión refiere a la concentración que muestran los colaboradores durante la realización de sus funciones, se sienten motivados.
Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento de orgullo por la institución donde trabaja - Entusiasmo por las funciones que desarrolla - Satisfacción por su propio desempeño laboral - Inspiración ante el crecimiento profesional - Sentimiento de autorrealización 	Manifiesta el entusiasmo y compromiso que posee el trabajador con su centro laboral, muestra orgullo por su trabajo y se identifica con su institución.
Vigor	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento de grado por comenzar la jornada - Persistencia en el cumplimiento de sus tareas en el plazo establecido - Buen Ánimo ante días complicados - Predisposición de trabajar horas extra 	Es la energía y resistencia mental que demuestra el trabajador al desempeñar sus funciones, gastan mucha energía en concluir satisfactoriamente sus funciones.

Nota. Adaptado por Schaufeli et al. (2002).

1.3. Definición de términos básicos

- a) **Capital Humano:** engloba aspectos como las “competencias, la formación, la experiencia, el conocimiento, las actitudes y los valores del personal que labora en la organización” (Gallego y Naranjo, 2020, p. 72)
- b) **Competencias:** involucran a las habilidades y conocimientos que posee el ser humano con el objetivo de desempeñar de manera eficiente sus actividades laborales (Pujol, 2018).
- c) **Compromiso laboral:** hace referencia al grado de involucramiento que tiene el trabajador con la organización, su grado de afinidad con esta, de manera que se encuentre muy comprometido con el logro eficiente de sus tareas (Torner y Rojas, 2021).
- d) **Curriculum vitae:** tiene origen en latino y significa carrera de vida en español, es una carta de presentación en el mercado laboral (Alcalde, 2020)
- e) **Competencias desarrolladas:** son establecida en competencias, la herramienta es esencial para la gestión de colaboradores en el ámbito administrativo y se enfoca en la articulación de los procesos de análisis ocupacional (Guzmán et al., 2020).
- f) **Concentración en las actividades:** se fortalecen por las actividades de concentración que estimula y provoca interés (Ordoñez, 2021).
- g) **Crecimiento profesional:** es el mejoramiento y el desarrollo constante de las aptitudes y conocimientos con el fin de progresar profesionalmente (Domínguez, 2023)
- h) **Desempeño:** es el rendimiento de una actividad, este concepto se relaciona con la consideración si la persona es apta o no (Sánchez y Calderón, 2012).

- i) **Desempeño Laboral:** es la calidad del trabajo realizado por el colaborador en una organización, pone en práctica sus competencias y habilidades para llevar a cabo los objetivos de la institución (Lauracio y Lauracio, 2020).
- j) **Entusiasmo:** se considera como un estado físico temporal pero no es igual a un estado mental positivo con relación al trabajo. (Brito et al., 2019).
- k) **Entrevista personal:** se considera un vínculo más cercano y directo con el entrevistado, lo cual posibilita una mejor comprensión más amplia de sus reacciones (Bravo y Delgado, 2022, pp. 41-45).
- l) **Evaluaciones después de las capacitaciones:** la evaluación de impacto identifica los cambios ocasionados por una intervención y, mediante una metodología sólida, demuestra que estos cambios se deben a la intervención y no a factores externos (Gonzales et al., 2021, p. 3).
- m) **Evaluación conjunta:** se trata de un análisis integral de las necesidades que requiere a diversas partes interesadas para recopilar, analizar e interpretar datos (INEE, 2010)
- n) **Gestión:** Actividades administrativas por las cuales una organización asegura el cumplimiento de sus objetivos (Armijos, Bermúdez, y Vinicio, 2019).
- o) **Invertir en capacitaciones:** se define como la asignación de una suma de dinero de la organización a la formación y capacitación de las personas, obtenemos un retorno de dinero beneficioso (Coronel, 2010).
- p) **Involucramiento con las actividades:** se denomina para aumentar la participación de la población en diversos ámbitos públicos para el bienestar general y la categoría de vida de los individuos (Caro, 2020)

- q) **Necesidades del personal:** es crucial, como el número de individuos y las características de puestos para las personas que lo desempeñan siendo imperativos proyectar necesidades (Pinzón et al., 2018)
- r) **Organización:** es un sistema jerárquico en el que se intercambia “energía, materia información y dinero” (Velásquez A. , 2007, p. 132).
- s) **Orgullo por el trabajo:** es una mayor sensación de logro, motivación y satisfacción laboral por tanto la emoción es un sentido de pertenencia, compromiso y dedicación a las funciones de la empresa (Rodríguez, 2024)
- t) **Persistencia:** es la fortaleza y energía que nos enfocamos en el sendero, superando obstáculos y dificultades (Uninorte, 2022)
- u) **Proceso de selección:** constituye una serie de evaluaciones clasificadas en distintas fases, con el objetivo de identificar a los candidatos más adecuado para cada puesto de trabajo específico (Alcalde, 2020).
- v) **Satisfacción Laboral:** se define como un estado de bienestar al momento de realizar las tareas encargadas dentro de la organización, de modo que, el desempeño en el entorno laboral genera un sentimiento de satisfacción (Chiang et al., 2018).
- w) **Sensación al realizar sus funciones:** se denomina a la disposición conductuales, a la selección de clases y comportamientos, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la motivación se refiere a los estados emocionales (Caballero, 2002).
- x) **Sensación de absorción:** Concentración en el trabajo y el sentimiento de estar plenamente involucrado en lo que uno está haciendo deben estar completamente involucrado en lo que uno está haciendo (WhoooHQ, 2020).

- y) **Talento:** Es la suma de las capacidades, el compromiso y la acción (Armas, Llanos Y Traverso, 2017)
- z) **Test psicológico:** se utiliza en el proceso de seleccionar el candidato más adecuado en los test psicológicos, es imperativo establecer elementos esenciales para prevenir ingresos reducidos o carecer de los requisitos necesarios (Lotito, 2015).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

2.2. Hipótesis específicas.

HE1: Existe relación significativa entre la dimensión selección del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

HE2: Existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

HE3: Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

2.3. Matriz de consistencia.

Figura 1

Matriz de consistencia interna del plan de investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Interrogante principal	Objetivo general	Hipótesis general	Asociada	
PG: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco?	OG: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.	HG: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.	Gestión del Talento Humano	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Es aplicada Nivel: Es correlacional
Interrogantes secundarias	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Supervisión	Diseño: No experimental, transversal Población: La investigación estará conformada por los N= 103 colaboradores de la MDCG. Muestra: Debido al tamaño de la población se trabajará con todos sus elementos. n= 103 Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta - Cuestionario Técnica de análisis e interpretación: Estadística descriptiva y inferencial Técnica estadística: No paramétrica Rho de Spearman
PE1: ¿Qué relación existe entre la dimensión selección del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco?	OE1: Determinar la relación entre la dimensión selección del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco	HE1: Existe relación significativa entre la dimensión selección del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.	Engagement	
PE2: ¿Qué relación existe entre la dimensión capacitación del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco?	OE2: Determina la relación entre la dimensión capacitación del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.	HE2: Existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.		
PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión monitoreo del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco?	OE3: Determinar la relación entre la dimensión monitoreo del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.	HE3: Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo del personal y el <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.		

2.4. Operacionalización de variables

Figura 2

Estructura de la Hipotesis (Operacionalización)

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems
Gestión del Talento Humano (variable Asociada)	Conceptual La Gestión del Talento Humano es el único proceso que combina y desarrolla talentos, incrementando así el capital humano en las empresas, es decir el componente esencial de su capacidad intelectual y la razón de su éxito (Chiavenato, 2020).	Selección del Personal	Importancia de la revisión del Curriculum vitae	Cuestionario “Gestión del Talento Humano y el Engagement en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco”	1
			Importancia de la entrevista personal		2
			Realización de pruebas de conocimiento y test psicológico		3
			Comunicación inmediata de los resultados del proceso de selección		4
	Operacional La gestión del talento humano es el resultado de unir a un grupo e intercambiar conocimientos para mejorar el desarrollo profesional. Por ende, se realizó la evaluación de esta variable con la finalidad de proporcionar datos mediante indicadores de las dimensiones de selección, capacitación y monitoreo del personal, dichas preguntas se abordan mediante el	Capacitación del Personal	Predisposición por invertir en capacitaciones		5
			Gestión de capacitaciones		6
			Elección de temas de capacitación de acuerdo con las necesidades del personal		7
			Evaluaciones después de las capacitaciones		8
	Monitoreo del Personal	Evaluaciones al personal en búsqueda de competencias desarrolladas en sus puestos	El tratamiento de los resultados de evaluación es de manera conjunta		9-10
					11

	instrumento de la escala de Likert.			
<i>Engagement</i> (variable Supervisión)	<p>Conceptual</p> <p>La aplicación de los miembros de la organización a sus roles de trabajo en el <i>engagement</i>, implican la utilización de las expresiones físicas, cognitivas y emocionales en su desempeño (Kahn 1990).</p> <p>Operacional</p> <p>Se aprecia como el sentimiento de pertenencia del trabajador hacia la organización, es por esta razón se realizó la evaluación de esta variable con la finalidad de proporcionar datos. puesto que se medirá a través de sus principales indicadores de las dimensiones de absorción, dedicación y vigor, dichas preguntas se abordan mediante el instrumento de la escala de Likert.</p>	Absorción	Sensación de disfrute al realizar sus funciones	1
			Sensación de absorción al realizar sus funciones	2
			Concentración en desarrollo de las actividades	6
			Involucramiento con la institución	4
		Dedicación	Sentimiento de orgullo por la institución donde trabaja	5
			Entusiasmo por las funciones que desarrolla	6
			Satisfacción por su propio desempeño laboral	7-8
			Inspiración ante el crecimiento profesional	9
			Sentimiento de autorrealización	10
		Vigor	Sentimiento de agrado por comenzar la jornada	11-12
			Persistencia en el cumplimiento de sus tareas en el plazo establecido	13-14
			Buen ánimo ante días complicados	15
			Predisposición de trabajar horas extra	16

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

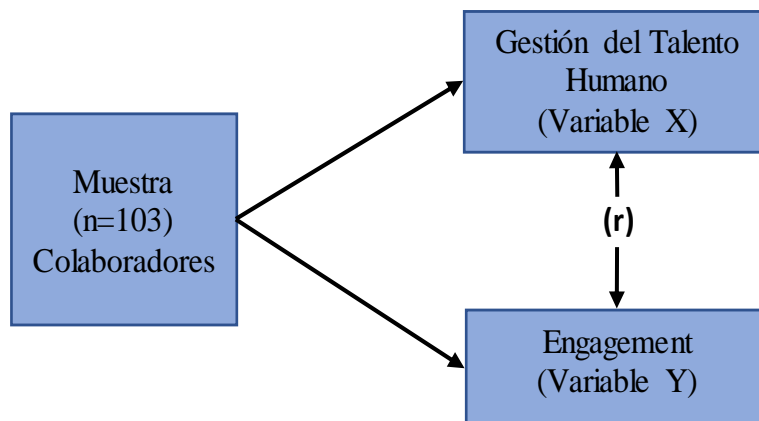
El estudio es de tipo aplicada, dado que, la información se recolecto mediante instrumentos directamente aplicados a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, asimismo Pimienta y Orden (2017), indico que la investigación aplicada tiene como objetivo de investigación y consolidación del saber, así también la aplicación de conocimientos culturales y científicos para la creación de la tecnología como parte de la sociedad. Así también, se implementó el enfoque cuantitativo con el propósito de obtener datos numéricos precisos y llevar a cabo el análisis estadístico no paramétrica, lo que permitió confirmar los resultados de la investigación.

Según Hernández y Mendoza (2018), concluyo que el estudio es de nivel correlacional, por que realiza el análisis de la asociación entre las variables, identificandose con cada una de ellas y las describen, y posteriormente se cuantifican.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño del estudio se caracterizó por ser no experimental, según Hernández y Mendoza (2018), refiere que esto se hace sin manipular la variable de estudio. Se basa en categorías, conceptos, variables, eventos, situaciones y contextos que ya han ocurrido de forma natural sin la intervención del investigador. (p.187).

Por otra parte, es de corte transversal debido que se recopilarán datos en un solo momento.

Figura 3*Diagrama del diseño de investigación***Simbología:**

M = Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Ox = Variable de la Gestión del talento humano

Oy = Variable del *Engagement*

R = Relación entre variables

3.3. Población y muestra**Población**

Para Tacillo (2016), manifestó que es la totalidad de acontecimientos, personas, fenómenos y objetos que serán examinados durante el proceso de investigación. De tal manera, esta investigación estuvo conformada por (N=103) colaboradores, quienes a su vez realizan funciones en sus diferentes áreas y estuvieron vinculados directamente con la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Estos datos fueron proporcionados por el jefe del área de recursos humanos, mediante una solicitud para poder pedir la autorización y requerir la información de la cantidad de los trabajadores en un formato de Excel.

Criterios de Inclusión:

- Colaboradores que formar parte de la organización y que pertenezcan a un grupo ocupacional.

- Se requiere que el colaborador tenga el consentimiento de participar en la encuesta de la investigación.

Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), es un subconjunto de la población o universo de interés en el que se recopilarán los datos relevantes y debe ser representativo de esa población. Dado a que la población es un número reducido, se determinó que para la muestra no se aplicará la fórmula y se considerará el total de la población ($N=n$), el cual se denominará una muestra censal que estará conformada por los 103 colaboradores.

3.4. Técnicas de recolección de datos

Técnica

La técnica de investigación empleada fue la encuesta, puesto que se caracteriza por ser utilizada en investigaciones de esta naturaleza, de tipo transversales, correlacional, donde se aplicará ciertas preguntas con el fin de obtener los datos.

Instrumentos

En el estudio se utilizó como instrumento el cuestionario para la recopilación de información, que constará de afirmaciones calificadas y medidas. Por la Escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), regularmente (3), casi siempre (4) y siempre (5), para el cuestionario de medición de la gestión del talento humano y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Esta escala estuvo distribuida de la siguiente forma en la variable gestión del talento humano por (Fernández ,2022) y para la variable *engagement* (Chorres Y Guillermo, 2022)

a). Variable asociada Gestión del talento humano y sus dimensiones

- Selección del personal (1 – 4)
- Capacitación del personal (5 – 8)
- Monitoreo del personal (9 – 11)

b). Variable supervisión *Engagement* y sus dimensiones

- Absorción (1 – 4)
- Dedicación (5 – 10)
- Vigor (11 – 16)

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

3.5.1. Estadística descriptiva

Se llevo a cabo el procesamiento de los datos, utilizando el programa estadístico de Microsoft Excel, el cual permitió la observación de la información recopilada de manera sintetizada mediante tablas, gráficos y frecuencias. En esta etapa se describieron las características de cada variable estudiada.

3.5.2. Estadística Inferencial

En esta etapa se llevó a cabo el análisis correlacional de las variables, para ello, se utilizó el programa estadístico SPSS V.27 y mediante el estadístico Rho de Spearman se confrontaron las hipótesis planteadas.

3.5.3. Análisis de la confiabilidad y validez del instrumento de medición

Se aplicó el análisis de la prueba de validez y confiabilidad del instrumento, para comprobar la conformidad del instrumento que se detalla a continuación.

- a). En el análisis de confiabilidad del instrumento:** los ítems en estudio siguieron una calificación de la escala de Likert estándar con 5 alternativas, para lo cual se realizó el análisis de índice de consistencia interna Alfa de Cronbach. En ese sentido el estudio se realizó mediante una prueba piloto de (n=30) colaboradores siendo así que el coeficiente Alfa de Cronbach de las dimensiones, por lo tanto, el cuestionario manifiesta que tiene una alta confiabilidad, como se muestra en la tabla a continuación.

b). Confiabilidad

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Número de elementos	N°
Selección del personal	0,770	4	30
Capacitación del personal	0,805	4	30
Monitoreo del personal	0,813	3	30
Absorción	0,841	4	30
Dedicación	0,767	6	30
Vigor	0,786	6	30

Nota. Encuesta, noviembre 2022.

c). **La validez del instrumento:** fue sometido por tres profesionales con experiencia en múltiples áreas requeridas en este estudio fueron el Lic. Adm. Antonio Santos Simeón Núñez (experto 1), Dr. Inocente Feliciano Salazar Rojas (experto 2) y el Mag. Juan Alfredo Tuesta Panduro (experto 3), donde analizaron cada pregunta para valorar de forma requerida según su opinión objetiva, la cual se obtuvieron una puntuación de 91.2, por lo tanto, puede considerarse una calificación de expertos conscientes de su evaluación de los indicadores propuestos se presenta en la tabla a continuación:

Tabla 4*Validación del instrumento de medición de las variables*

Item	Criterio	Puntajes		
		Experto 1	Experto 2	Experto 3
1	Los ítems están redactados de forma clara	95	85	95
2	Los ítems permiten evaluar conductas	95	85	95
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico	95	80	95
4	Existe coherencia en la composición de ítems - indicadores - dimensiones - variables.	95	85	90
5	La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador	95	65	95
6	El instrumento es útil para el método propuesto	95	90	100
7	La organización de ítems tiene una secuencia lógica	95	90	100
Promedio parcial		95.0	82.9	95.7
Promedio Total		91.2		

Nota. Matriz de validación del instrumento 2022.

3.5.4. Procedimiento de aplicación del Instrumento

El instrumento fue realizado para toda la población a través del estudio en el que estuvo integrada por colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, para la adquisición de información y recopilación de datos, con anticipación. Se presentó una solicitud de autorización para llevar a cabo la encuesta a los colaboradores y se explicó debidamente de que trataban dichas interrogantes, pero se produjeron algunos retrasos porque algunos colaboradores se demoraron en llegar. Al culminar la recolección de datos de la encuesta, se pasó a expresar el agradecimiento a los colaboradores y al gerente de Recursos Humanos por haber brindado la facilidad de autorizar la recopilación de datos.

3.5.5. *Procesamiento de datos*

- a) **Tabulación:** para tabular los datos se utilizó en el programa Microsoft Excel, al realizar dicho procedimiento, cuyos puntajes se encontraban en el rango de 1 a 5, para las variables de estudio, la tabla fue empleada como base para la ejecución de los datos.
- b) **Aplicación de la prueba estadística:** se realizaron las siguientes pruebas estadísticas utilizando el SPSS V.27, se ingresaron los datos mediante agrupaciones por variables y dimensiones, se aplicó el estadístico Rho de Spearman entre verificación y contrastación de hipótesis formuladas.
- c) **Elección de la prueba estadística:** la razón por la cual se utilizó la prueba estadística para esta investigación fue imprescindible debido a que no cumplen con una distribución normal, puesto que se fundamentan en una escala ordinal por ello, se empleó el coeficiente de correlación de rho spearman con el fin de evaluar la relación entre dos variables ordinales.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Características de la muestra

El estudio fue ejecutado en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, por la cual este estudio considero a toda la población, en cierto sentido se realizó una muestra censal que estuvo conformada por (N=103), en la cual se pretendió determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

En la Tabla 5, de acuerdo con el análisis realizado, se evidencio que la mayoría del género masculino representa el 54% y 46% el género femenino, esto se debido a que existen igualdad de oportunidades para ambos géneros dentro de la organización. En cuanto a la edad indica que el 40% se encuentran en el rango de 26 a 30 años y solo el 10% entre la edad de 31 a 35 años, lo cual quiere decir que los jóvenes tienen más posibilidades de desempeñarse en el ámbito laboral de la organización. En lo que respecta al estado civil, se observa una mayor proporción del 61% de los colaboradores son solteros, el 21% convivientes y el 14% casados, lo que indica que la MDCG se encuentra compuesto principalmente por personas solteras debido a diversos factores personales. Dado que para el grado de instrucción el 78% de los colaboradores tienen universitaria completa, porque su puesto de trabajo lo requieren, el 12% de los colaboradores poseen el grado técnico completa, 9% de los colaboradores que tienen el grado de universitaria incompleta y 2% están los que solo tienen el grado de secundaria completa.

Tabla 5

Caracterización de la muestra

Variable	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
----------	-----------	------------	------------

Genero	Masculino	56	54%
	Femenino	47	46%
Edad	18 – 25	20	19%
	26 – 30	41	40%
	31 – 35	10	10%
	36 a mas	32	31%
Estado Civil	Soltero	63	61%
	Conviviente	22	21%
	Casado	14	14%
	Viudo	3	3%
	Divorciado	1	1%
Grado de instrucción	Primaria completa	0	0%
	Secundaria completa	2	2%
	Técnica completa	12	12%
	Universitaria incompleta	9	9%
	Universitaria completa	80	78%
	Sin instrucción	0	0%

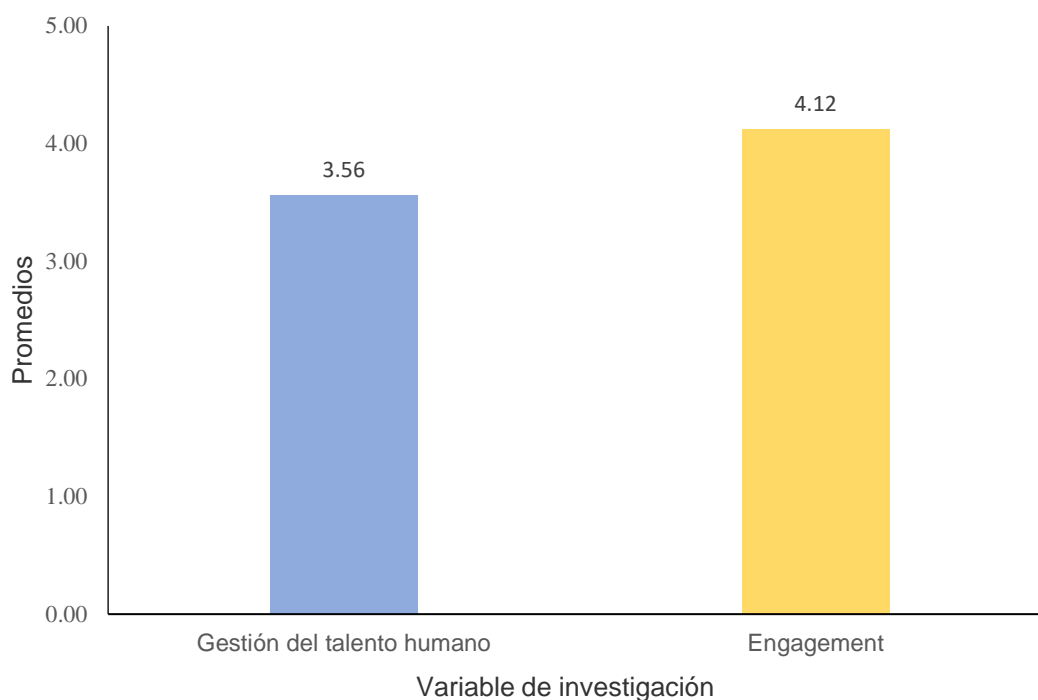
Nota. Datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario.

4.2. Resultado de análisis de las variables de investigación

Se puede apreciar que la variable *engagement* alcanzó un promedio de ($X=4,12$), por lo cual en la encuesta realizada con colaboradores se reconoció al *engagement* como el establecimiento de relaciones significativas que brindan valor y una experiencia positiva a los trabajadores. Por otro lado, la variable de gestión del talento humano mostró un promedio más bajo de ($X=3,56$), los encuestados consideran que estos aspectos como la selección, capacitación y el monitoreo son componentes vitales que deben tenerse en cuenta para evaluar el desempeño de los colaboradores.

Figura 4

Promedio de análisis de las variables realizadas en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande



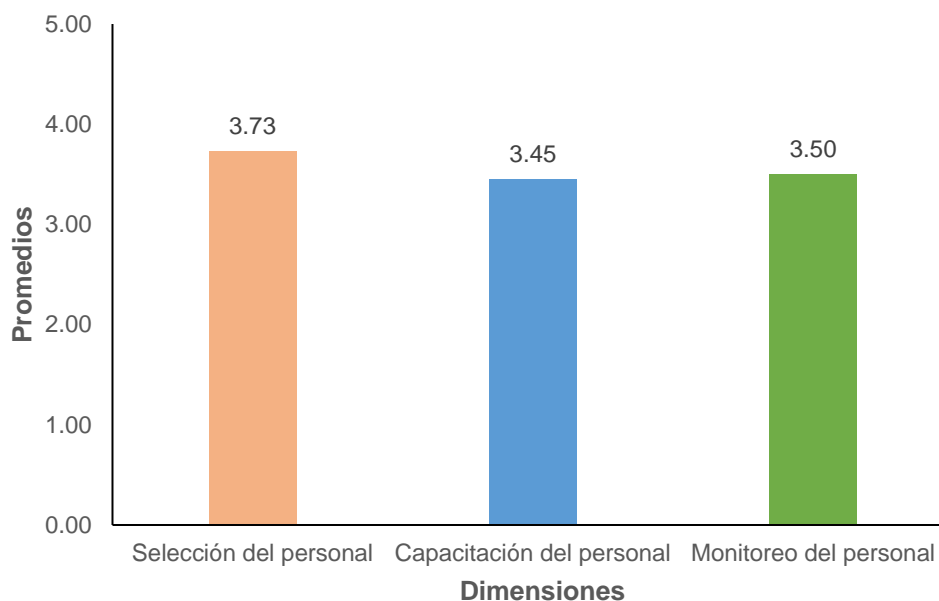
Nota. La figura muestra el análisis de las variables de Gestión del talento humano y el *Engagement* en los encuestados de la Municipalidad de Castillo Grande en el 2022.

4.2.1. Análisis de las dimensiones de la variable asociada: Gestión del Talento Humano

En esta variable asociada se ha considerado tres dimensiones en la cual se finalizó que la dimensión selección del personal tiene un promedio ($X = 3,73$), en vista de que los encuestados perciben que la organización utiliza métodos y criterios para reclutar a empleados que se alinean adecuadamente con las necesidades y valores de la organización y las dimensiones que no varían significativamente es la capacitación del personal ($X = 3,45$), seguido de la tercera dimensión monitoreo del personal que obtuvo un promedio ($X = 3,50$), en medida que los encuestados tratan que estas áreas identificadas pueden servir como puntos de enfoque para mejorar la eficiencia y efectividad en la gestión del talento humano de la organización.

Figura 5

Promedio de dimensiones en la variable asociada Gestión del Talento Humano



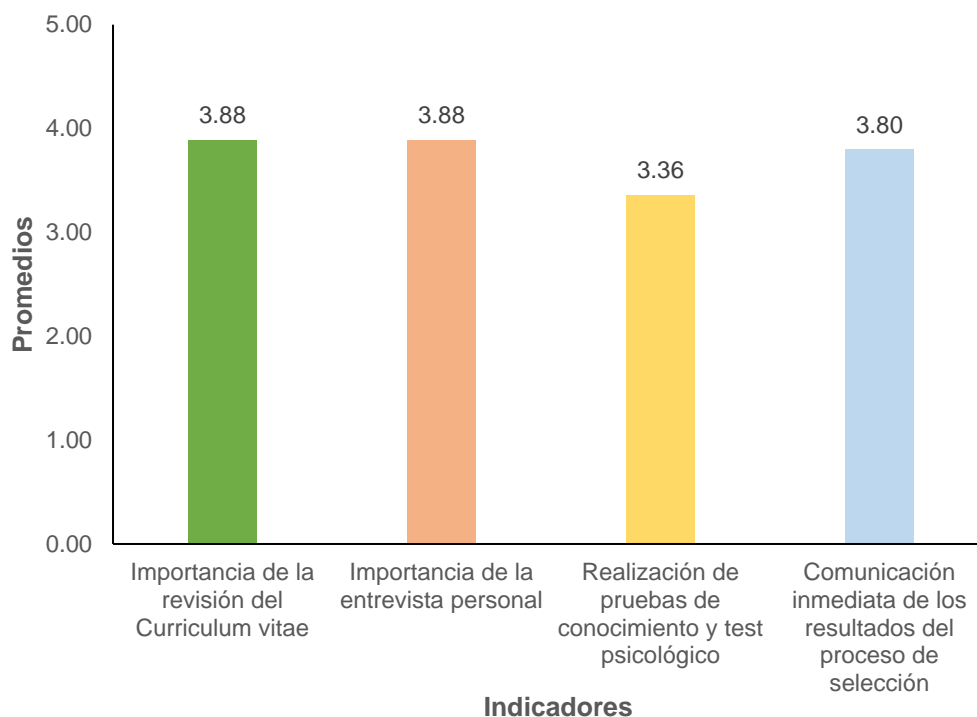
Nota. La figura muestra el análisis de las dimensiones de la gestión del talento humano en los encuestados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande en el 2022.

4.2.2. Análisis de indicadores de la dimensión de la selección del personal

De acuerdo con el análisis de esta dimensión se consideró a los cuatro indicadores para su respectiva evaluación donde se observa que la revisión del Curriculum vitae y la entrevista del personal tienen promedios iguales ($X=3,88$), debido a que los encuestados consideran que son muy importantes para la Municipalidad, porque puede tener un impacto positivo en la eficiencia operativa, cultura organizacional, la comunicación inmediata de los resultados del proceso de selección con un promedio ($X=3,80$) y la capacidad para atraer y retener el talento, por otro parte el indicador con un menor promedio ($X=3,36$), fue la realización de pruebas de conocimiento y test psicológico, los encuestados indican que la Municipalidad podría beneficiarse de una revisión para mejorar su contribución al proceso de selección para ello debe de asegurar que las pruebas sean pertinentes y efectivas en la evaluación de los candidatos.

Figura 6

Promedio de indicadores en la dimensión selección del personal



Nota. La figura muestra el análisis de los indicadores de la selección del personal en los encuestados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande en el 2022.

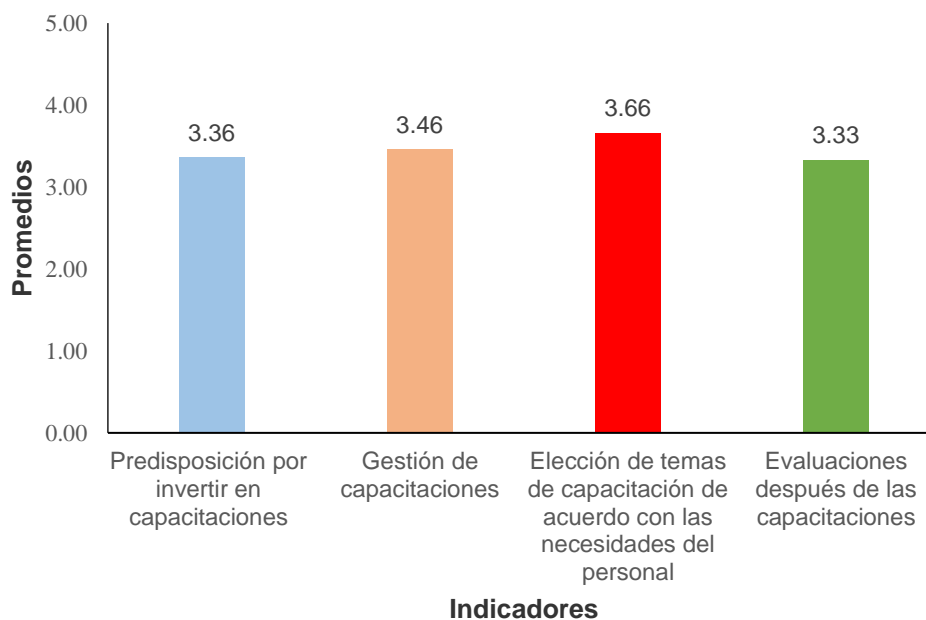
4.2.3. Análisis de indicadores de la dimensión de la capacitación del personal

De acuerdo con el análisis de esta dimensión, se apreció que tiene una mayor valoración en la evaluación de temas de capacitación con un promedio de ($X=3,66$), dado que los encuestados consideran que la Municipalidad valora la capacitación para identificar y seleccionar temas relevantes y alineadas con la necesidades del desarrollo personal, el indicador de la gestión de capacitaciones tuvo un promedio de ($X=3,46$), predisposición por invertir en capacitaciones ($X=3,36$) indica que los colaboradores reconocen la importancia de invertir en capacitaciones aunque no sea suficiente como para garantizar una inversión continua, no obstante el indicador de evaluaciones después de las capacitaciones es menos valorado ($X=3,33$), esto debido a que los encuestados de la organización no siempre se llevan a cabo el seguimiento de estas evaluaciones, lo cual

indica una falta de proceso estructurado para llevar a cabo las evaluaciones de las capacitaciones.

Figura 7

Promedio de indicadores en la dimensión capacitación del personal



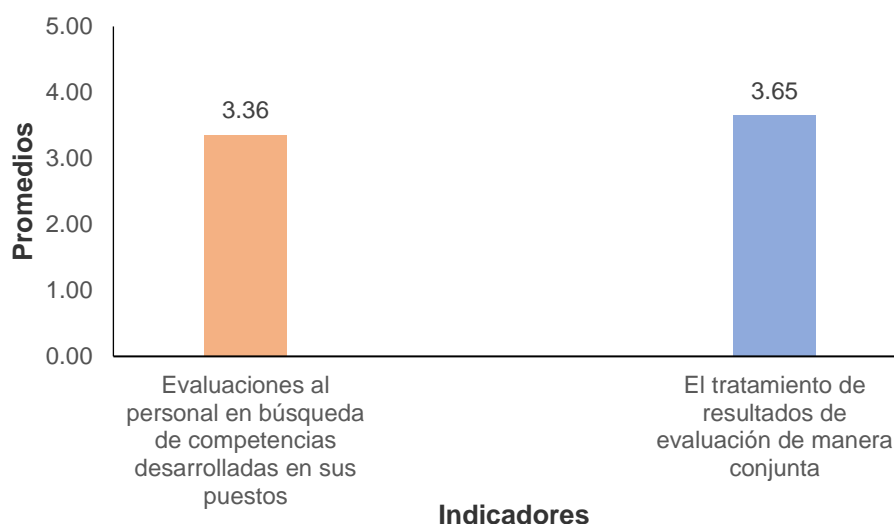
Nota. La figura muestra el análisis de los indicadores de la capacitación del personal en los encuestados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande en el 2022.

4.2.4. Análisis de indicadores de la dimensión del monitoreo del personal

En el análisis para esta dimensión, se observó que el indicador del tratamiento de los resultados de evaluación de manera conjunta presenta un promedio mayor de ($X=3,65$), lo cual indica que los encuestados valoran que la organización implementa estas prácticas y estrategias efectivas, en otro sentido el siguiente indicador de las evaluaciones al personal en búsqueda de competencias desarrolladas en sus puestos tiene un promedio menor ($X=3,36$), los encuestados sugieren que esta práctica dentro de la municipalidad puede resultar significativa y beneficiosa para evaluar el progreso individual si se realiza adecuadamente, sin embargo podrían generar una falta de comunicación clara en los colaboradores sobre el propósito y los resultados de las evaluaciones.

Figura 8

Promedio de indicadores en la dimensión monitoreo del personal



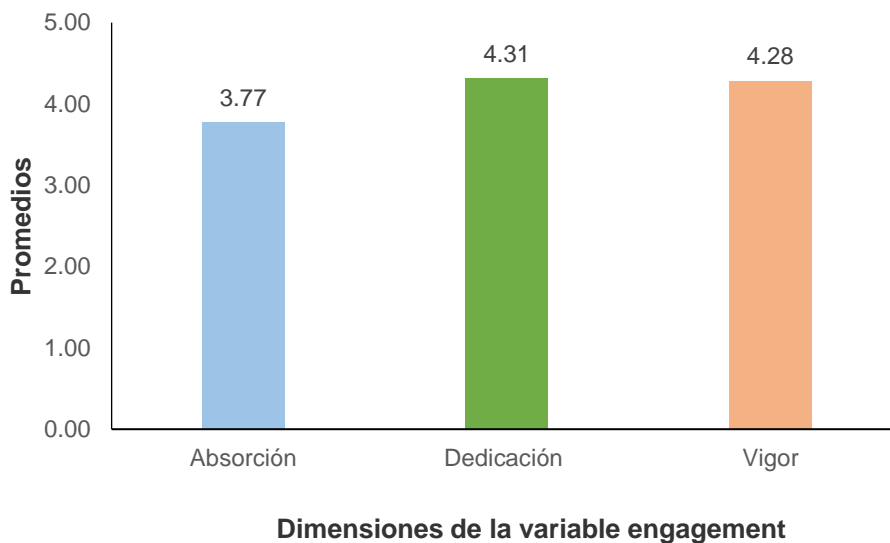
Nota. La figura muestra el análisis de los indicadores del monitoreo del personal en los encuestados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande en el 2022.

4.2.5. *Análisis de las dimensiones de la variable supervisión: Engagement*

De acuerdo con el análisis de la variable supresiones *engagement*, donde se concluye que la dimensión dedicación y vigor presentan una variación mínima con promedios de $(X=4,31)$, $(X=4,28)$, esto señala que los encuestados consideran mantener una disposición significativa para dedicar tiempo, esfuerzo a sus responsabilidades sociales, mostrando que se sienten motivados y comprometidos con sus responsabilidades en la municipalidad y la dimensión Absorción, tuvo una menor valoración de $(X=3,77)$ lo que sugiere los encuestados que muestran un nivel moderado de absorción en sus roles laborales, puesto que los colaboradores tienen intereses y compromisos en sus tareas, más que un compromiso emocional con las metas de la organización, lo cual puede variar y no ser constante en todos los colaboradores de las diferentes áreas.

Figura 9

Promedio de dimensiones en la variable supervisión Engagement



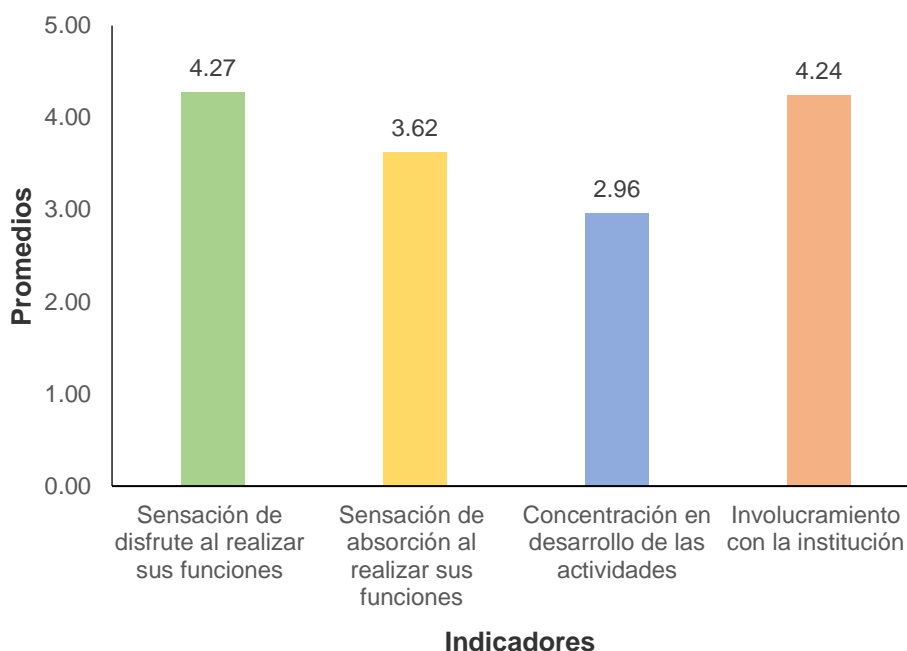
Nota. La figura muestra el análisis de las dimensiones del *Engagement* en los encuestados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande en el 2022.

4.2.6. Análisis de indicadores de la dimensión Absorción

De acuerdo con el análisis de esta dimensión se concluyó que los indicadores de la sensación de disfrute al realizar sus funciones y el involucramiento con la institución ($X=4,27$), ($X=4,24$), presentan una variación mínima en sus promedios, lo que indican una elevada satisfacción y compromiso entre los colaboradores de la municipalidad, el indicador sensación de absorción al realizar sus funciones ($X=3,62$) indico que aunque la mayoría de los colaboradores están inmersos en su trabajo, no siempre se sienten completamente absorbidos, por otro lado, la concentración en desarrollo de las actividades tuvo un menor promedio de ($X=2,96$), esto indica que los colaboradores presentaron dificultades para mantener una alta concentración en el desarrollo de sus actividades, de manera que afecta la eficiencia en la organización y produce un rendimiento promedio.

Figura 10

Promedio de indicadores en la dimensión absorción



Nota. La figura muestra el análisis de los indicadores de la dimensión de Absorción en los encuestados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande en el 2022.

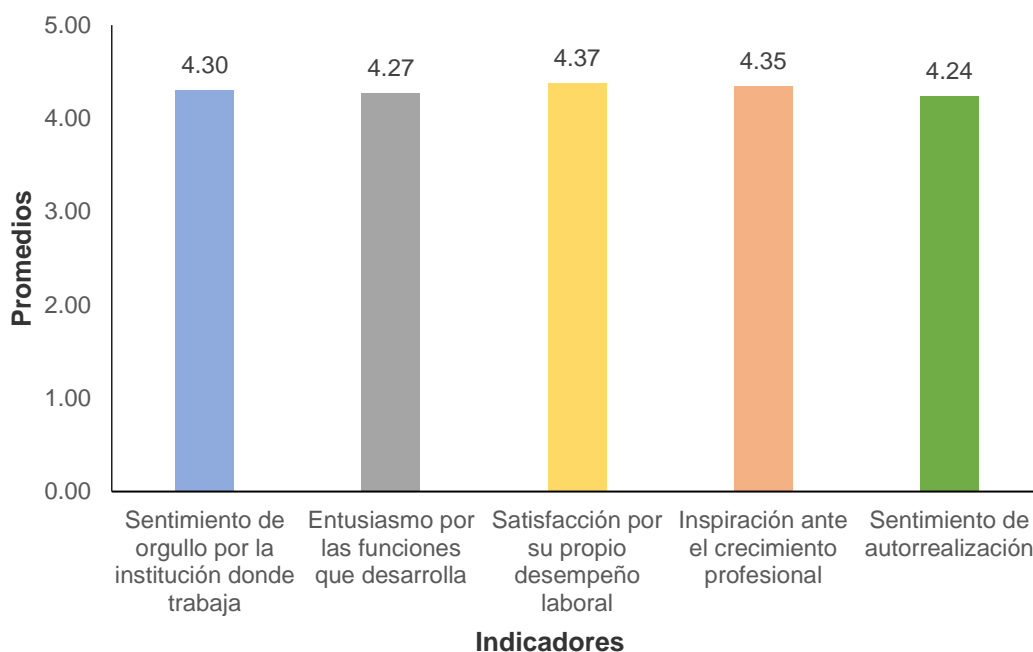
4.2.7. Análisis de indicadores de la dimensión Dedicación

De acuerdo con el análisis de esta dimensión se dedujo que los indicadores presentan una variación mínima en la satisfacción con su propio desempeño laboral, inspiración ante el crecimiento laboral ($X=4.37$), ($X=4.35$), en comparación con los datos anteriores del resultado de la concentración, el nivel de satisfacción de su propio desempeño laboral se considera promedio, es decir se siente satisfecho con su nivel sin estar por encima y debajo de las expectativas, del mismo modo, manifiestan que casi siempre son motivados por las oportunidades del crecimiento profesional, el indicador de sentimiento de orgullo por la instituciones donde trabaja ($X=4.30$) indican que los colaboradores valoran y aprecian la organización, por otra parte, los indicadores de entusiasmo por las funciones que desarrollan, sentimiento de autorrealización, muestran una menor variación mínima ($X=4.27$) ($X=4.24$), es decir los colaboradores generalmente

se sienten motivados y comprometidos, por ese motivo la municipalidad tiene que reconocer logros y promover la participación.

Figura 11

Promedio de indicadores en la dimensión dedicación



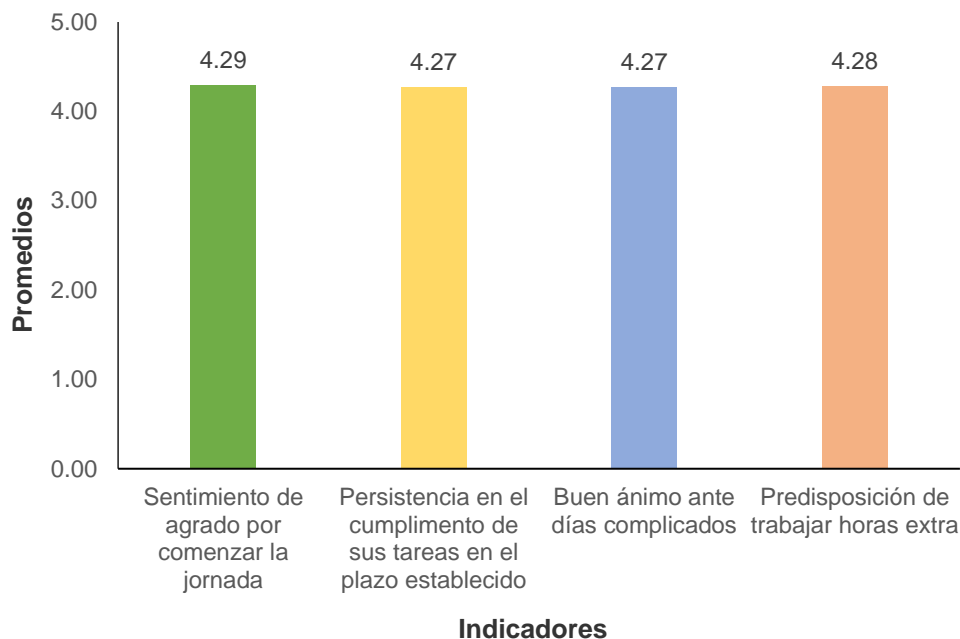
Nota. La figura muestra el análisis de los indicadores de la Dedicación en los encuestados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande en el 2022.

4.2.8. Análisis de indicadores de la dimensión Vigor

De acuerdo con el análisis de esta dimensión, presentaron una alta variación mínima en los indicadores de sentimiento por comenzar las jornadas, predisposición de trabajar horas extras, donde los encuestados calificaron con un promedio de ($X=4.29$), ($X=4.28$), los encuestados evidencian que casi siempre se encuentran comprometidos con su trabajo y aseguran la realización de los objetivos en la organización. Asimismo, los indicadores que fueron valorados con un promedio menor igual ($X=4.27$), se encuentra la persistencia en la ejecución de sus tareas dentro del plazo establecido, buen ánimo ante días complicados, es decir que los encuestados se encuentran con esta situación porque mantienen una actitud positiva y resiliente.

Figura 12

Promedio de indicadores en la dimensión vigor



Nota. La figura muestra el análisis de los indicadores de Vigor en los encuestados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande en el 2022.

4.3. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.3.1. Contrastación de la prueba estadística

Para la contrastación de las hipótesis, se empleó el estadístico de correlación no paramétrica del rango de Rho de Spearman, para determinar el grado de correlación entre dos variables de investigación, utilizando la prueba de Kolmogorov – Smirnov, para lograr determinar la distribución normal de los datos.

4.3.2. Prueba de normalidad

Se utilizó la siguiente prueba estadística para datos que son mayores que cincuenta (N= 103), mediante el análisis del nivel de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$, que se muestran en el siguiente planteamiento hipótesis:

a). Planteamiento de Hipotesis:

H0: Los datos se ajustan a una distribución normal.

H1: Los datos no se ajustan a una distribución normal.

b). **Nivel de significancia:** $\alpha = 5\%$

c). **Estadístico de contraste:**

Tabla 6

Prueba de normalidad de Kolmogorov - smirnov

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DEL TALENTO HUMANO	,099	103	,015
ENGAGEMENT	,147	103	,000

Nota. Encuesta, noviembre 2022.

d). **Decisión:** Como p – valor es $< 0,05$. Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y concluimos que el trabajo de investigación no sigue una distribución normal.

e). **Conclusión:** Existe evidencia estadística para afirmar que, los datos de la muestra censal, no se ajustan a una distribución normal.

4.3.3. *Resultados de la prueba de hipótesis general*

Esta prueba nos muestra el grado de correlación entre variables (-1 a 1) con base en los resultados de medición de las variables; donde (-1) representa una correlación negativa y (1) representa una correlación positiva, como se muestra en la siguiente tabla

:

Tabla 7*Grado de correlación del coeficiente Rho Spearman*

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Adaptado por (Martínez Rebollar y Campos Francisco 2015).

Hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

b) Análisis de la correlación

Tabla 8

Correlación entre la variable gestión del talento humano y el engagement

			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ENGAGEMENT
Rho de Spearman	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1.000	,482**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	103	103
	ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	,482**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	103	103

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

Nota. Datos generados por el SPSS V.27.

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: se concluye que existe una correlación entre las dos variables Gestión del talento humano y *Engagement*, con un nivel de correlación positiva moderada ($r_s = 0,482$).

Significancia bilateral: nos indican que el nivel (sig. $0.001 < 0.05$), entonces la correlación entre ambas variables es significativa.

- c) **Decisión:** Dado que $P - \text{valor} = 0.001 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aceptará la hipótesis alternante (H_1), es decir: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

4.3.4. Resultados de la prueba de hipótesis específica

a) planteamiento de hipótesis específicas 1

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión selección del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión selección del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

b) Análisis de la correlación

Tabla 9

Correlación entre la dimensión selección del personal y el engagement

		SELECCIÓN DEL PERSONAL	ENGAGEMENT
Rho de Spearman	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,455**
		N	103
	ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	,455**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	103

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

Nota. Datos generados por el SPSS V.27.

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: se concluye que existe una correlación entre la dimensión de selección del personal y el *engagement*, con un nivel de correlación positiva moderada ($r_s = 0.455$).

Significancia bilateral: nos indican que el nivel (sig. $0.001 < 0.05$), entonces la correlación es significativa.

- c) **Decisión:** como $P - \text{valor} = 0,001 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aceptará la hipótesis alternante (H_1), es decir: Existe relación significativa entre la dimensión selección del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

a) planteamiento de hipótesis específicas 2

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

b) Análisis de correlación

Tabla 10

Correlación entre la dimensión capacitación del personal y el engagement

			CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	ENGAGEMENT
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación	1.000	,435**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	103	103
	ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	,435**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	103	103

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

Nota. Datos generados por el SPSS V27.

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: se deduce que existe una correlación entre la dimensión de capacitación del personal y el *engagement*, con un nivel de correlación positiva moderada ($r_s = 0,435$).

Significancia bilateral: nos indican que el nivel ($\text{sig. } 0.001 < 0.05$), entonces la correlación es significativa.

c) **Decisión:** como $P - \text{valor} = 0,001 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aceptará la hipótesis alternante (H_1), es decir: Existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

a) planteamiento de hipótesis específicas 3

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión del monitoreo del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión del monitoreo del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

b) análisis de correlación

Tabla 11

Correlación entre la dimensión monitoreo del personal y el engagement

		MONITOREO DEL PERSONAL	ENGAGEMENT
Rho de Spearman	MONITOREO DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,368**
		N	103
	ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	,368**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	103

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

Nota. Datos generados por el SPSS V27.

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: se concluye que existe una correlación entre la dimensión de monitoreo del personal y el *engagement*, con un nivel de correlación positiva baja ($r_s = 0,368$).

Significancia bilateral: nos indican que el nivel ($\text{sig. } 0.001 < 0.05$), entonces la correlación es significativa.

c) **Decisión:** como $P - \text{valor} = 0,001 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aceptará la hipótesis alternante (H_1), es decir: Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo del personal y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

Para el resumen de las correlaciones se analizaron las variables y dimensiones estudiadas de la contrastar las hipótesis planteadas en la investigación. Como hipótesis general se ha contrastado que existe una correlación positiva moderada entre la Gestión del talento humano y el *engagement* es de ($r_s=0.482$), para la hipótesis específica 1, se obtuvo una correlación positiva moderada ($r_s=0,455$) de la dimensión selección del personal, seguido de la hipótesis específica 2, se obtuvo una correlación positiva moderada de ($r_s=0,435$) de la dimensión capacitación del personal; finalmente, la

hipótesis específica 3, tiene una correlación positiva baja ($r_s=0,368$) de la dimensión de monitoreo del personal, lo cual se presenta un resumen de correlación en la siguiente tabla:

Tabla 12

Resumen de correlaciones

HIPOTESIS	N°	Rho	Sig.	Grado de correlación
HG: Gestión del Talento Humano y el <i>Engagement</i>	103	0.482	0.001	Positiva moderada
HE1: Selección del personal y el <i>Engagement</i>	103	0.455	0.001	Positiva moderada
HE2: Capacitación del personal y el <i>Engagement</i>	103	0.435	0.001	Positiva moderada
HE3: Monitoreo del personal y el <i>Engagement</i>	103	0.368	0.001	Positiva baja

Nota. Datos obtenidos por el SPSS V.27.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio, donde se tuvo que determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco. Habiendo realizado las encuestas a los colaboradores, que representaron una muestra censal de (N=103), los datos recopilados fueron analizados en el programa SPSS V.27, donde los resultados mostraron un nivel de significancia de (Sig. 0.001 < 0.05) y una correlación positiva moderada entre las variables de estudio ($r_s = 0.482$). Esto significa que las prácticas de gestión de talento humano sean más efectivas en la municipalidad para fomentar el *engagement* de los colaboradores, aunque también destaca la necesidad de considerar factores que pueden influir. Es decir, que las políticas y acciones específicas dirigidas a mejorar la selección, el desarrollo y la retención de los empleados pueden tener un impacto positivo en su actitud y desempeño laboral.

Estos resultados presentan similitudes con Duran (2023) en su estudio gestión de talento humano y la calidad de servicio del área de salud. Donde los resultados manifestaron una correlación positiva moderada directa ($\rho = 0.461$, $p < 0.000$) entre ambas variables de estudio, concluyéndose también cuando se desarrolla la gestión de talento humano y la calidad del servicio al usuario también mejorará una buena óptima gestión de talento humano se conseguirá que los trabajadores estén comprometidos con la organización. En comparación con los estudios, indica la importancia de la gestión del talento humano puesto que refuerzan la necesidad de adaptarlos a las características particulares de cada organización para maximizar el impacto en el compromiso y el desempeño de los empleados. Por otra parte, estos resultados son corroborados por Arias y López (2020), donde los efectos permiten que las prácticas de talento humano afectan

de manera directa y positiva en el compromiso de los colaboradores con la organización y sus objetivos, evidenciando la influencia de la gestión del talento humano como un componente estratégico y demostrando que cada una de sus dimensiones correlacionadas tienen un resultado de Pearson ($r > 0.5$), lo que significa correlaciones positivas moderadas.

En comparación de estos estudios la correlación es similar, aunque un poco más baja con el estudio de Arias y López. Esto quiere decir, aunque hay una relación positiva entre las variables, el efecto no está tan fuerte como el estudio previo, esto debido a varios factores, como las características específicas del entorno laboral.

El resultado obtenido presenta similitud con lo mencionado, en palabras de Ferrer (como se citó en Realpe, 2020), menciona que la gestión de talento humano constituye un fundamento estratégico de la gestión de gerencia en la actualidad. Estos resultados también coinciden con Cherif (2020) en su investigación de la gestión de recursos humanos y la satisfacción de los empleados, predicen el compromiso organizacional en el sector bancario. Donde las organizaciones, especialmente los bancos, deberían priorizar las prácticas de gestión de recursos humano para garantizar altos niveles de satisfacción de los empleados y un mayor compromiso organizacional ($\rho = 0,688$) y el compromiso organizacional ($\rho = 0,524$), en comparación entre ambos estudios subrayan la relevancia de implementar prácticas de gestión del talento humano que mejoren la actitud y el desempeño. Esto indica que, independientemente del sector, las prácticas son cruciales para el *engagement* de los colaboradores. En contraste con el resultado con Enriquez y Romero (2021) se relacionan de manera significativa, debido a que su correlación es de $\rho = 0.740$, lo cual se observa que existe una relación directa entre una buena gestión del talento humano y un alto nivel de *engagement* en los trabajadores. Comparando estos estudios los resultados indicaron una adecuada gestión de talento humano es crucial en

los diferentes ámbitos, es decir mientras que la organización implemente políticas y prácticas de talento humano mejoraran el *engagement* de los colaboradores, a través de un mejor ambiente laboral y oportunidades de desarrollo.

Por otra parte, los hallazgos también presentan similitudes con Rico (2023) en su estudio, estos resultados son avalados con una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.843$, $p=0,000$). Donde se concluye que existe correlación entre la gestión del talento humano y *engagement* laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichos, lo cual indica que hay una mejor gestión del talento humano conducirá a un mayor nivel de *engagement* de los colaboradores. Comparando estos resultados ambos estudios corroboran la existencia de una relación positiva, dado que, si la gestión del talento puede tener un impacto positivo en el *engagement*, lo que a su vez puede impactar positivamente en su actitud y desempeño laboral.

Por otra parte, estos hallazgos son coherentes con el estudio de Basualdo (2022) que también analizó la relación entre la gestión del talento humano y el *engagement* laboral en la municipalidad distrital de Santiago. Donde señaló una correlación positiva moderada ($r=0,457$, $p<0.000$), lo cual refuerza la idea de que una gestión efectiva del talento humano tiene un impacto positivo en el *engagement* de los colaboradores, favoreciendo los procedimientos operativos, metas, productividad y decisiones oportunas, así como con la comunidad distrital. En la comparación entre los resultados de los estudios se observa un consistente hallazgo similar, esto indica que, en ambos contextos municipales, una gestión de talento está siendo asociada con niveles altos de *engagement* y motivación. Sin embargo, también hay otros factores adicionales que pueden contribuir al *engagement* como la cultura organizacional, el clima laboral y la percepción de equidad en el entorno en el trabajo. Así mismo, los resultados también coinciden con Aguilera (2023) en el cual analizó la relación entre la gestión del talento

humano y el compromiso laboral en la municipalidad distrital de uchiza. indico un coeficiente de correlación es positiva muy alta ($r = 0.973$, $p < 0.000$). Donde se concluye que una buena gestión del talento humano tiene un impacto positivo en el compromiso laboral en la Municipalidad de Uchiza, enfocándose en la mejora de la organización, desarrollo profesional y condiciones laborales. En comparación con el estudio subrayan la importancia de implementar prácticas y adaptadas al talento humano para mejorar el *engagement*, aplicando diferentes factores que varían según el contexto de las tendencias sociales, la responsabilidad social cooperativa, pueden afectar el nivel de compromiso.

Los hallazgos para el primer objetivo específico de la investigación revelaron una correlación significativa entre la dimensión selección del personal y el *engagement* en los colaboradores de la MDCG, donde se observó un nivel de significancia ($\text{Sig. } 0.001 < 0.05$) y una correlación positiva moderada ($r_s = 0.455$), esto significa que mejorar el proceso de selección puede contribuir positivamente al compromiso de los colaboradores, el *engagement* también está influenciado por otros factores, sino que también proporcionan una base sólida para recomendar mejoras continuas en los procesos de reclutamiento y selección dentro de la municipalidad. Esto se puede corroborar con la teoría de Abril (2018), indica que, en el reclutamiento de personas, consiste en la divulgación de la oferta de trabajo, al igual que las especificaciones del perfil profesional requerido; y la selección de personas, que exige mayor atención y tiempo, siendo clave para conocer algunos aspectos del postulante en su futuro desenvolvimiento en la empresa.

De la misma forma este resultado tiene similitud con la investigación de Enríquez y Romero (2021), en el cual analizaron la dimensión y la variable de estudio y concluyeron que existe una relación significativa, con un coeficiente de correlación positiva alta ($\text{Sig. } 0.000 < 0.05$), ($r_s = 0.758$), esto significa que al mejorar la forma en

que se selecciona a los colaboradores puede tener un impacto positivo en su nivel de compromiso y motivación. Esto sugiere invertir en un proceso de selección más efectivo y ajustado a las necesidades y valores de la organización. Así también comparando los estudios se considera la calidad de la selección del personal de la MDCG, puesto que podría ser una estrategia efectiva para aumentar el compromiso, pero existen factores que afectan al *engagement* como las políticas de reconocimiento, programas de feedback, encuestas de satisfacción laboral.

Los resultados para el segundo objetivo específico de la investigación revelaron una correlación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el *engagement* en los colaboradores de la MDCG, donde se observó un nivel de significancia y una correlación positiva moderada (Sig. $0.001 < 0.05$), ($r_s = 0.435$), esto quiere decir que al mejorar los programas de capacitación puede tener un efecto positivo en el *engagement* de los colaboradores por ello sería beneficioso revisar y posiblemente promover los programas de capacitación actuales, invertir en el desarrollo profesional y personal de los colaboradores puede llevar a una mayor motivación.

Los resultados son consistentes con Enríquez y Romero (2021), donde fueron obtenidos de la dimensión y la variable de estudio y concluyeron que existe una relación significativa, con un coeficiente de correlación positiva alta (Sig. $0.000 < 0.05$), ($r_s = 0.801$). esto significa que una mejor capacitación podría llevar a una mayor motivación y compromiso de los empleados de manera más notable esto podría implicar que en su contexto, la capacitación fue muy efectiva o que los empleados tenían una alta necesidad de formación lo que se considera una comparación de la variabilidad en la fuerza de esta relación por que se implementan y se fortalecen programas efectivos de capacitación dentro de una organización. Es decir, si se optimiza los programas de capacitación en la MDCG, se deben considerar elementos como el reconocimiento y las recompensas.

Los resultados para el tercer objetivo específico de la investigación revelaron una correlación significativa entre la dimensión monitoreo del personal y el *engagement* en los colaboradores de la MDCG, donde los resultados mostraron un nivel de significancia y una correlación positiva baja (Sig. $0.001 < 0.05$), ($r_s = 0.368$). Esto significa que la forma en que se realiza el monitoreo del personal tiene un impacto en el grado en que los colaboradores se sientan involucrados y comprometidos con su trabajo, no obstante, mientras más se implemente, más comprometidos y motivados se sienten los trabajadores con su trabajo.

Estos resultados concuerdan con Enriquez y Romero (2021), donde analizaron los resultados obtenidos de la dimensión y la variable de estudio y concluyeron que existe una relación significativa, con un coeficiente de correlación positiva moderada (Sig. $0.000 < 0.05$), ($r_s = 0.671$), Ellos concluyeron que el seguimiento del personal es crucial para mejorar la cultura organizacional, es decir, cuando los empleados perciben un seguimiento adecuado por parte de sus supervisores o de la organización, es probable que se sientan más motivados y conectados con sus tareas y responsabilidades. También comparando los resultados sugiere la necesidad de adoptar un enfoque holístico que combine el monitoreo con otras prácticas efectivas para maximizar el compromiso y la motivación de los empleados.

Limitaciones del estudio

En el trayecto del estudio de campo, las limitaciones para la investigación son reducidas, por lo que, se tuvo el permiso para las visitas constantes que permitieron la identificación de los probables problemas entorno al personal y la disposición del personal para el llenado de las encuestas, que en este caso es el único método de recolección de información, sin embargo, el ambiente de las oficinas eran reducidos puesto que se hizo un poco dificultoso recorrer los espacios para hacer las encuestas.

Futuras líneas de investigación

Los resultados del estudio servirían como referencia para las investigaciones futuras de este estudio, así también sería interesante profundizar sobre las herramientas y métricas para medir el *engagement* de los colaboradores, en vista de que permitan evaluar de manera precisa y efectiva el nivel de compromiso y motivación de los trabajadores dentro de la organización. Así también se podría estudiar sobre los factores que podrían moderar la relación entre la gestión del talento humano y el *engagement*, tales como el clima organizacional, la cultura empresarial o el tipo de liderazgo. Con la finalidad de que logren complementar y proporcionar una comprensión más profunda y una práctica para mejorar el *engagement* en un ambiente de trabajo más comprometido y eficiente.

CONCLUSIONES

1. En esta investigación se determinó que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa ($\text{sig.}0.001 < 0.05$), con el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, con un grado de correlación positiva moderada ($r_s = 0.482$), esto demuestra que, si la gestión del talento humano es mejor, mayor será el *engagement* en los colaboradores.
2. Para la dimensión de la selección del personal se determinó que tiene una relación significativa ($\text{sig.}0.001 < 0.05$), con el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, dado estos resultados se rechazan la hipótesis nula y se aceptan la hipótesis alterna, permitiendo tener un nivel de correlación positiva moderada ($r_s = 0.455$), esto demuestra que mientras exista un mejor selección del personal que tengan un alto nivel de *Engagement*, presentaran una mejor cohesión, colaboración en la institución, y a su vez, creara un entorno de trabajo aún más productivo, colaborativo y satisfactorio.
3. Para la dimensión de capacitación del personal se determinó que tiene una relación significativa ($\text{sig.}0.001 < 0.05$), con el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, dado estos resultados se rechazan la hipótesis nula y se aceptan la hipótesis alterna, permitiendo tener un nivel de correlación positiva moderada ($r_s = 0.435$), esto indica que mientras exista una buena capacitación del personal que tenga *engagement* puede fortalecer aún más su compromiso, aumentar su eficiencia y productividad, mejorar la calidad de servicio, y a su vez puede mejorar el *engagement* en la institución.
4. Para la dimensión de monitoreo del personal se determinó que tiene una relación significativa ($\text{sig.}0.001 < 0.05$), con el *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, dado estos resultados se rechazó la

hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, permitiendo tener un nivel de correlación positiva baja ($r_s = 0.368$), esto demuestra que mientras se realice un buen monitoreo del personal, mejor será el *engagement* en la institución dado que se puede identificar oportunidades de reconocimiento y desarrollo profesional.

5. De los resultados obtenidos del procesamiento de datos en el Microsoft Excel, manifiesta que existe un (31%) en la edad de 36 a más, así mismo la edad entre 26 a 30 es el (40%) y al contrario de la edad de 31 a 35 es solo el (10%); esto indica que la institución deberá equilibrar con la diversidad generacional y la inclusión en el lugar de trabajo para evitar posibles repercusiones negativas.
6. Respecto al grado de instrucción, se evidencia que en la institución el (78%) de personas tienen educación universitaria completa a diferencia de los demás que presentan un porcentaje muy bajo, esto indica que, si la institución contrata a más personas con educación universitaria completa, puede haber beneficios en términos de calificaciones y potencial de innovación, pero también deben considerar las implicaciones relacionadas con la diversidad de habilidades, inclusión y la igualdad de oportunidades.

RECOMENDACIONES

1. Conforme los resultados se evidenciaron que existe correlación entre las variables de la gestión del talento humano y el *engagement* en los colaboradores de la MDCG, se recomienda a la institución crear una cultura organizacional positiva entre los colaboradores, realizando estrategias de análisis de la situación actual, feedback, mejora continua y crear un sentido de pertenencia, lo cual a su vez puede tener efectos positivos en la productividad, satisfacción laboral y el rendimiento general de la institución.
2. De acuerdo con los resultados obtenidos sobre la selección del personal y el *engagement* en los colaboradores de la MDCG, se recomienda al área de recursos humanos, implementar un proceso de selección riguroso, de la misma manera desarrollar perfiles de puestos que incluyan el compromiso y la motivación para que puedan contribuir de manera significativa al éxito de la organización.
3. Respecto a los resultados obtenidos sobre la capacitación del personal y el *engagement* en los colaboradores de la MDCG, se recomienda al área de recursos humanos, realizar un seguimiento del impacto de la capacitación en el *engagement* de los colaboradores, con la finalidad de identificar las necesidades de capacitación para aumentar su compromiso y la satisfacción de los colaboradores.
4. En cuanto a los resultados obtenidos sobre el monitoreo del personal y el *engagement* en los colaboradores de la MDCG, se recomienda al área de recursos humanos, reconoce públicamente y recompensar el buen desempeño de los colaboradores, esto puede contribuir de manera positiva en el colaborador por lo que puede sentirse identificado, motivado, comprometido y productivo con la institución.

5. Según el resultado adquirido sobre la edad de los colaboradores encuestados, se recomienda a la institución, adoptar un enfoque holístico, adaptando políticas y prácticas de recursos humanos hacia la diversidad generacional, esto puede crear un ambiente laboral más equitativo y colaborativo para los colaboradores, independientemente a su edad o generación.
6. Respecto al grado de instrucción de los colaboradores en la MDCG, se recomienda a la institución, realizar una evaluación basada en habilidades, competencias y ejercicios practicos para evaluar el ajuste del candidato con los requisitos del trabajo; esto puede promover una cultura de inclusión e igual oportunidades en la contratación, lo que permite aprovechar al máximo el talento diverso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abril, M. (2018). Diseño de procesos de Gestión del Talento Humano. *Publicaciones y Libros - Consejo Editorial UTA*, [S.l.], p. 116, nov. 2019.

<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/comedit/article/view/784>

Alcalde, J. (2020). Proceso de selección. Economía.

<https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html>

Alcalde, J. (2020). *Currículum Vitae (CV)*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/curriculum-vitae-cv.html>

Aguilera Ostos, G. L. (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://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4431>

Arias, S., Y López, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 31-43.

<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/2646>

Armas, Y., Llanos, M., Y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Universidad ECOTEC.

DOI: <https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>

Armijos, F., Bermúdez, A., Y Vinicio, N. (2019). Gestión de administración de recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.

<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Barómetro DCH La Gestión del Talento en España y Latinoamérica (2020). In *Informe DCH 2020* (pp. 3–137). <https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2022/01/VI-Barometro-DCH-Gestion-del-Talento.pdf>

- Basualdo, K. (2022). *Gestión del talento humano y el Engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Santiago, Cusco 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/90957>
- Brito Ortiz, JF., Contreras preciado, MA., Patlán perez, J., Y Nava eugenia, M., (2019). Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de baja california, méxico. *En La Educación Superior*, (11), 1-3. https://www.researchgate.net/publication/333609709_ENTUSIASMO_Y_SATISFACCION_LABORAL_EN_PERSONAL_DE_SALUD_DE_BAJA_CALIFORNIA_MEXICO
- Bravo, W., Y Delgado, B. (2022). Selección de personal: relevancia de las entrevistas vs. Las pruebas psicologicas. *Revista publicando*, 9(34), 41-45. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Cárdenas, T., Y Jaik, A. (2014). *Engagement (Ilusión por el trabajo). Un modelo teórico conceptual*. México: Instituto Universitario Anglo Español.
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la provincia de Santa Elena-Ecuador. *Revista San Gregorio*(40), 77-89. doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Caro Bernal, N. (2020). Sentipensar los parques. Modelo de gestión de involucramiento comunal con enfoque participativo. *LiminaR. Estudios Sociales Y Humanísticos*, 18(2), 113-123. <https://doi.org/10.29043/liminar.v18i2.761>
- Caballero, K., (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>

Cedeño, S., Daza, G., Salazar, P., Y Sanchez, L. (2020). *Los factores del engagement y su aplicación en el área de gestión humana*. [Tesis de pregrado, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Institucional UPC.

<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/7711>

Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia y trabajo*, 20(63), 178-186. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. México: McGraw Hill. 5ta edición

<https://www.casadellibro.com/libro-gestion-del-talento-humano-el-nuevo-papel-de-los-recursos-humanos-en-las-organizaciones/9781456272098/11445433>

Cherif, F. (2020). El papel de las prácticas de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados en predecir el compromiso organizacional en Arabia Saudita sector bancario. In *Revista Internacional De Sociología Y Política Social* (Vols. 40–40, Issue 7/8, pp. 529–541). Editorial Esmeralda Limitada. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>

Chorres, E., Y Guillermo, Y. (2022). *Gestion del talento humano y engagement laboral del personal civil del complejo deportivo de la Fuerza Aerea del Peru, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4205>

Circular HR. (2018). *Engagement*. Santiago: Circular HR de Fundación de Chile.

Colín, C. (2018). Estudio del papel mediador del engagement en el trabajo entre las demandas y recursos laborales. *México: Psicología Iberoamericana*, 26(2), 32-44. <https://www.redalyc.org/journal/1339/133959841005/html/>

Coronel, A. (2010). Capacitacion del capital humano como una inversion para desarrollo. *CDID* 7(2): 71-76.

<https://psicoeureka.com.py/sites/default/files/publicaciones/eureka-7-2-10.pdf#page=73>

Domínguez, J. M. (2023). ¿Qué es el crecimiento profesional y cómo lograrlo? *Revista digital INESEM*. <https://www.inesem.es/revistadigital/orientacion-laboral/crecimiento-profesional/>

Durán, C. (2023). Gestión de talento humano y calidad del servicio del área de salud [Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Ambato] Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/37091>

Enriquez Mendoza, D., Y Romero Zamalloa, N. R. (2021). *Gestión del talento humano y el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71937>

Estévez, L., y Zuñiga, H. (2018). *Gestión y selección del talento humano: nuevas tendencias para lograr ventaja competitiva en las organizaciones*. Bucaramanga: Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/f3b209cf-09fd-424b-ab3b-2420bc4ec86f/conten>

Fernández Gastelo, A. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique* [Tesis de Progrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79037>

- Gallego, C., Y Naranjo, C. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. *Revista Entramado*, 16(2), 70-89.
<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v16n2/2539-0279-entra-16-02-70.pdf>
- Gestión, R. (2020). Tres claves para identificar al talento humano en tiempos de cambio. *Gestión*. <https://gestion.pe/fotogalerias/3-claves-para-identificar-al-talento-humano-en-tiempos-de-cambio-noticia/>
- González, E., Y Aguaded, I. (2020). Engagement y evolución de instagramers hispanohablantes de moda. *Revista Latina de Comunicación Social*, 77, 231-252.
doi:<https://www.doi.org/10.4185/RLCS-2020-1456>
- González, M. G., Rodríguez, A. G., Y Cárdenas, T. O. (2021). Análisis desde la evaluación de impacto en la capacitación a directivos. *Avances*, 23(3), 1-15.
<https://www.redalyc.org/journal/6378/637869395002/637869395002.pdf>
- Guzmán, H. L., Paternina, S. C., Y Flórez, M. G. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, ciencia y libertad*, 15(1), 83-94.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7511954>
- Harter, B. J. (2023, October 18). U.S. Employee Engagement Drops for First Year in a Decade. *Gallup.com*. <https://www.gallup.com/workplace/388481/employee-engagement-drops-first-year-decade.aspx>
- Hernández, S., Y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (ed. 2018). Mc Graw Hill education.
<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- INEE (2010). Glosario de términos, evaluación conjunta de necesidades.

Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi:<https://doi.org/10.5465/256287>

Lauracio, C., Y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>

López, F., Y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre* (14), 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>

López, M., García, S., Y Pando, M. (2015). Factores psicosociales y compromiso organizacional (work engagement) en trabajadores del campo. *Ricea*, 4(7), 1-14

López, J. M. C., Palao, B. M., Pomareda, H. L. P., Y Medina, R. S. B. (2020). ANÁLISIS DEL COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES DE GOBIERNOS LOCALES DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, PERÚ. *Universidad, Ciencia Y Tecnología/Universidad, Ciencia Y Tecnología*, 24(106), 13–19. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>

Lotito, F. (2015). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas, 2015. *Revista Academia & Negocios Vol. 1, No. 2, 2015*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2777527

Marquina, P., Luis, D. C., Y Fajardo, V. (2022, April). *Resultados del Ranking Mundial del Talento 2021*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/185974>

Mansollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados. *Revista Psicogente*, 22(41), 1-18. doi:<https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014). *Salud y Seguridad en el trabajo*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Ordóñez, D. (2021). Los juegos de concentración en el desarrollo del pensamiento lógico matemático en los niños y niñas de 4 a 5 años de la Unidad Educativa “Mentor Gamboa Collantes” en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, Periodo febrero-agosto 2021.

<https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2962/1/ORDO%C3%91EZ%20PINDO%20DIANA%20PAOLA.pdf>

Paredes, M., Gonzales, C., Raquí, C., Y Daza, J. (2021). Engagement y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Ciencias Aplicadas de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista Prospectiva Universitaria*, 15(1), 179-185. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.prospectivauniversitaria.2018.15.868>

Pimienta, J., Y Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.) México: Pearson Educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1268>

Pinzón Montero, A. L., Y Bulla Alvarado, D. M. (2018). *La gestión humana, una estrategia para fortalecer procesos de selección y capacitación*. Universidad Libre de Colombia [Tesis de pregrado, Universidad de Colombia]. Repositorio institucional Unilibre. <https://hdl.handle.net/10901/15946>.

Pujol, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los trabajadores*, 26(1), 6-19. <https://www.redalyc.org/journal/3758/375857991002/html/>

Quiroz, E., Y Muñoz, J. (2020). El Engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. *Logos Vestigium*, 9(1), 55-74. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26125>

- Realpe, K. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo de conocimiento*, 5(53), 502-518.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2073>
- Reyes, N., Castillo, D., Y Franco, O. (2020). *Influencia de los modelos de gestión del talento humano en el éxito de las organizaciones en Colombia*. Bogotá: Fundación [Tesis de Posgrado, Universitaria del Área Andina]. Repositorio Institucional FUAA.
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3934>
- Rico, N. (2023). *Gestión del talento humano y engagement laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichos 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/10718>
- Rodriguez, M. (2024). *El orgullo laboral: ¿que es y porque es importante*
<https://revistamercado.do/negocios/gestion/el-orgullo-laboral-que-es-y-porque-es-importante/#:~:text=El%20orgullo%20laboral%20implica%20un,logro%2C%20motivaci%C3%B3n%20y%20satisfacci%C3%B3n%20laboral.>
- Ruiz, P., Ruiz, A., Y Martínez, P. (2017). *Gestión de talento humano en la elección del personal administrativo*. Editorial Grupo Compás.
<https://isbn.cloud/9789942760050/gestion-de-talento-humano-en-la-seleccion-del-personal-administrativo/>
- Salanova, M., Y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Alianza Editorial.
- Sánchez, J., Y Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Revista Pensamiento y gestión*, 32(1), 54-82.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a04.pdf>

- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., Y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Tacillo Yauli, E. F. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Editorial de la UJBN <https://hdl.handle.net/20.500.14229/36>
- Torner, S., y Rojas, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437-450. doi:<https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Toscano, C., Vesga, J., Y Avendaño, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. doi:<http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Uninorte, J. (2022). *Persistencia, ¿qué es y cómo saber si soy persistente?*. <https://www.uninorte.edu.co/web/jovenuninorte/blog/-/blogs/persistencia-que-es-y-como-saber-si-soy-persistente->
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: ESPOCH.
- Vargas, M. (2021). *El estado actual del engagement de los colaboradores en todo el mundo*. Great Place to Work. <https://www.greatplacetowork.com.ve/blog/el-estado-actual-del-engagement-de-los-colaboradores-en-todo-el-mundo>
- Vargas, L., Y Estrada, W. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, 3(1),35-46. https://www.researchgate.net/publication/346362837_El_engagement_teor%C3%ADa_y_nociones

Velásquez, A. (2007). La organización, el sistema y su dinámica. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 61(1), 129-155.

<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>

Vistage Perú (2021). Retos del Talento Humano que enfrentan los CEOs este 2022.

https://vistage.com.pe/wpcontent/uploads/2021/11/Talento_Humano_Cornerstone_Vistage.pdf

Whoo!HQ (2020). *Engagement: para un mejor desempeño*. Circular HR

<https://www.circularhr.cl/engagement-activacion-para-un-mejor-desempeno-circular/>.

ANEXOS



ANEXOS

Anexo 1: Instrumento para la recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
 CASTILLO GRANDE, HUANUCO.

ENCUESTA ANÓNIMA

Estimado colaborador (a) recurro a su persona para que responda con mayor sinceridad y veracidad el siguiente cuestionario que tiene por finalidad recoger la información sobre: La gestión del talento humano y *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

Le agradezco por su valiosa colaboración.

Instrucciones: Marque con una (x) dentro de las cinco alternativas de cada enunciado lo que mejor le parezca según su punto de vista, teniendo en cuenta la Escala que se presente a continuación:

DATOS REQUERIDOS

Sexo:	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Femenino	Edad:	<input type="checkbox"/> 18-25	<input type="checkbox"/> 26-30	<input type="checkbox"/> 31-35	<input type="checkbox"/> 36 a mas
Estado civil	<input type="checkbox"/> Soltero	<input type="checkbox"/> Conviviente	<input type="checkbox"/> Casado	<input type="checkbox"/> Viudo	<input type="checkbox"/> Divorciado		
Grado Instrucción	<input type="checkbox"/> Primaria completa		<input type="checkbox"/> Universitaria incompleta				
	<input type="checkbox"/> Secundaria completa		<input type="checkbox"/> Universitaria completa				
	<input type="checkbox"/> Técnica completa		<input type="checkbox"/> Sin instrucción				

Nunca	Casi Nunca	Regularmente	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable Asociada: Gestión del Talento Humano		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Selección del Personal						
1	La gerencia de recursos humanos considera como herramienta fundamental la revisión del currículum vitae para garantizar la selección de una persona adecuada para el cargo disponible					
2	La gerencia de recursos humanos considera como herramienta fundamental la entrevista personal para garantizar la selección de un personal idóneo para el cargo disponible					
3	La gerencia de recursos humanos realiza pruebas de conocimientos y test psicológicos de acuerdo con el puesto, para el proceso de selección del personal					
4	La gerencia de recursos humanos comunica de manera inmediata el candidato seleccionado para que empiece con sus funciones correspondientes					
Dimensión 2: Capacitación del Personal						

5	La institución pública invierte en capacitar al personal con el propósito de mejorar su productividad y rendimiento					
6	La institución pública gestiona capacitaciones adecuadas para garantizar el cumplimiento de las metas fijadas					
7	Las capacitaciones que se desarrollan se encuentran en función a las necesidades de los trabajadores					
8	Se realiza una evaluación o seguimiento de los conocimientos recibidos en las capacitaciones ejecutadas					
Dimensión 3: Monitoreo del Personal						
9	La institución desarrolla pruebas o evaluaciones para medir las competencias, habilidades y el desempeño laboral de todo el personal					
10	La gerencia de recursos humanos comunica de manera inmediata los resultados de la evaluación realizada al personal					
11	Los resultados de la evaluación del personal son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones o estrategias que mejoren el rendimiento institucional					
Variable Supervisión: Engagement		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Absorción						
12	Disfruta realizar sus funciones asignadas y está feliz de su desempeño laboral cada día.					
13	Se siente muy absorbido por su trabajo y olvida todo lo que pasa a su alrededor durante la realización de sus funciones					
14	Le es muy difícil desconcentrarse de sus actividades que está desarrollando					
15	Se siente muy involucrado con las funciones que le fueron asignadas					
Dimensión 2: Dedicación						
16	Se siente orgulloso de la institución pública a la cual pertenece					
17	Se siente muy entusiasmado de las funciones que desarrolla dentro de su institución.					
18	Se siente identificado y comprometido con la institución pública y las actividades que realiza					
19	Se siente satisfecho con su desempeño laboral en las actividades que tiene a su cargo					
20	Su trabajo lo inspira y motiva a crecer profesionalmente					
21	Se siente autorrealizado dentro de la institución					
Dimensión 3: Vigor						
22	Le agrada ir a trabajar por las mañanas incluso cuando le espera un arduo trabajo					
23	Se siente lleno de energía para comenzar con el desarrollo de sus funciones cada día					
24	Es persistente en sus actividades y se esfuerza para cumplirlas en el plazo establecido					
25	Sigue trabajando incluso por largos periodos de tiempo					
26	Incluso cuando ciertos días son complicados y las cosas no salen bien, continúa trabajando con energía y buen ánimo					
27	Trabaja horas extras con el objetivo de terminar con sus actividades de manera adecuada					

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	: La gestión del talento humano y <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.
AUTOR	: elaborado por Flores (2017), Calero (2019) y adaptado por el tesista.
REACTIVOS DEL INSTRUMENTO	: Tomado de Fernández (2022), Chorres Y Guillermo (2022) y adaptado por el tesista
OBJETIVO	: Recoger información sobre La gestión del talento humano y <i>engagement</i> en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.
UNIDADES DE ANALISIS	: Personas naturales mayores de 18 años que laboral en la entidad.
FORMA DE APLICACION	: Personal/directa en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.
LUGAR DE APLICACION	: Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Tingo Maria.

Descripción del instrumento.

El instrumento se encuentra medido mediante una Escala de Likert con intervalos de 5 puntos y consta de 27 afirmaciones/negaciones, distribuidas en las 06 dimensiones para recoger las opiniones de los colaboradores según su punto de vista sobre la gestión del talento humano y *engagement* en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco.

Los elementos de la muestra otorgarán sus valoraciones en una escala de 5 puntos (donde 1= Nunca y 5= Siempre) para cada una de las afirmaciones/negaciones.

Confiabilidad.

El instrumento será analizado previamente con Alfa de Cronbach, a un valor de $\alpha = 0.95$, resultado que nos indica que el instrumento es altamente confiable o no.

Anexo 2: Validación de instrumento del experto 1

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION DOCUMENTAL (JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
 NOMBRE DEL EXPERTO : ANTONIO SIMEÓN NÚÑEZ
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : GESTION EMPRESARIAL
 AUTOR DE INSTRUMENTO : DURAND AQUINO JESÚS ALEXANDER

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																			X	95	
2	Los ítems ayudan a describir conductas																			X	95	
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																			X	95	
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																			X	95	
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																			X	95	
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																			X	95	
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																			X	95	
PUNTAJE PROMEDIO																				95		

OPINIÓN GLOBAL:

EL CUESTIONARIO ES COHERENTE CON LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION


FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
19910104	988659158	antonio.simeon@unms.edu.pe

Anexo 3: Validación de instrumento del experto 2

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION DOCUMENTAL (JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO sobre Sesión de Talento Humano
 NOMBRE DEL EXPERTO : Inocente Feliciano Salazar Rojas
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Administración, Maestría Tecnológica
 AUTOR DE INSTRUMENTO : DURAND AQUINO JESÚS ALEXANDER

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																	X				85
2	Los ítems ayudan a describir conductas																	X				85
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																X					80
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																	X				85
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador													X								65
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																	X				90
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																	X				90
PUNTAJE PROMEDIO																					82.9	

OPINIÓN GLOBAL:


 FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
22420832	9904155562	inocente.salazar@unas.edu.pe

Anexo 4: Validación de instrumento del experto 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL (JUICIO DE EXPERTO)

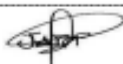
NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
 NOMBRE DEL EXPERTO : JUAN ALFREDO TUESTA PANDURO
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA
 AUTOR DE INSTRUMENTO : DURAND AQUINO JESÚS ALEXANDER

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																			x		95	
2	Los ítems ayudan a describir conductas																				x		95
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																				x		95
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																			x			90
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																				x		95
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																					x	100
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																					x	100
PUNTAJE PROMEDIO																					95,71		

OPINIÓN GLOBAL:

El instrumento "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE, HUÁNUCO" puede ser aplicado considerando las recomendaciones realizadas en el mismo.



FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
43993939	9432211113	alfredo.tuesta@unas.edu.pe

Anexo 5: Base de datos

N°	VARIABLE X: GESTION DEL TALENTO HUMANO											VARIABLE Y: ENGAGEMENT														Edad	Sexo	Estado civil	Grado de instrucción		
	Selección del personal				Capacitación del personal				Monitoreo del personal			Absorción				Dedicación						Vigor									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	P10	P11	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14					p15	p16
1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	2	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	1	1	1	5
2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	1	1	5
3	5	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	1	3
4	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	1	2	5	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	3	5	
6	5	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	2	1	5	
7	5	5	1	5	2	2	3	1	1	1	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	2	2	5
8	5	5	4	3	2	3	3	3	3	4	3	5	5	1	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	2	1	5
10	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	1	5	
11	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	5	
12	3	3	2	5	3	3	3	2	2	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	1	5
13	1	3	3	2	4	3	3	2	4	1	3	1	4	4	2	1	2	3	1	2	4	1	2	1	2	4	1	2	1	5	
14	5	5	1	3	1	1	4	4	1	3	4	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	1	2	1	4
15	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	1	2	1	5	
16	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	
17	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	1	5
18	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	1	3
19	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	5	4	3	5	5	5	2	4	3	4	2	1	4
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	1	2	1	5
21	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	
22	5	4	3	2	5	5	5	4	1	3	5	4	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	1	1	5	
23	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	3	5	
24	5	5	3	3	5	5	5	2	1	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	4	
25	5	4	3	3	2	2	4	1	4	5	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	1	2	4	3	2	2	1	4	1	1	5
26	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	2	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	2	2	2
27	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	5	
28	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	1	1	5
29	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	1	1	5	
30	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2	1	1	5	

31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1	1	4
32	5	1	3	2	2	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	1	1	3
33	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	5	
34	3	5	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	2	2	3	
35	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	5	
36	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	1	1	5
37	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	5
38	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	1	2	5
39	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	5
40	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	5	2	2	3	3	3	3	5	5	2	3	4	4	2	3	2	1	1	1	5
41	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	3	2
42	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	1	5
43	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	1	4
44	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	5
45	4	3	2	4	1	1	3	1	1	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	1	2	5
46	4	4	1	3	2	2	2	2	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	1	5
47	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	5
48	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	2	2	5
49	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	1	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	1	5
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	1	5
51	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	1	1	5
52	3	3	2	5	1	3	4	2	1	2	2	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	2	2	3
53	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	2	1	1	5
54	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5
55	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	5	3	5	5	3	3	5	5	3	2	5	5	5	5	5	2	1	1	5
56	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	3	5
57	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	5	2	3	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	1	2	1	4
58	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	1	1	5
59	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	2	5	1	1	1	3
60	3	2	4	4	3	2	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	2	1	1	5

61	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	2	1	5	
62	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	2	2	5	
63	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	5	4	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	1	3	5	
64	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	4	2	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	2	1	1	5	
65	3	4	4	5	2	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	5	
66	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	2	5	
67	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	2	1	3	
68	5	4	2	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1	5	
69	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	1	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	1	1	5	
70	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	2	2	1	5	
71	2	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	5	
72	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	2	4	
73	1	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	5	4	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	2	2	5	
74	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	5	
75	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	1	5	
76	5	5	3	3	3	4	5	2	4	3	3	3	3	1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	5	
77	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	2	1	5	
78	1	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	3	5	
79	4	5	5	4	5	4	3	3	2	4	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3	2	3	3	
80	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	1	5	
81	4	3	4	3	3	3	3	2	3	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	1	1	5	
82	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	2	3	5	
83	3	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	3	5	
84	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	1	2	3	
85	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	
86	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	1	2	5	
87	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	1	1	1	5	
88	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	2	1	5	
89	4	4	3	1	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	1	2	5	
90	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	5	
91	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	1	2	1	3	
92	3	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	1	5	
93	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	1	4	5	
94	5	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	1	5	
95	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	2	2	2	5	
96	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	5	
97	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	1	1	4	
98	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	1	1	5
99	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	2	1	1	5	
100	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	1	1	1	5	
101	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	
102	3	5	5	5	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	1	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	1	5	3	5	
103	3	4	5	5	3	3	5	2	2	3	3	5	2	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	1	2	4	