

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**Comportamiento Organizacional y Gestión del Talento Humano**  
**Post Pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración.

Autor(es) : Bach. Maravi Pacheco Jhosmar Frans.  
: Bach. Cerron Lazo William Roque.

Asesor : Mtro. Zacarias Rodriguez Remo Eusebio.

Línea de Investigación institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.

Fecha de Inicio y Culminación : 28.06.2022 – 27.06.2023

Huancayo – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO POST PANDEMIA EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2022.**

**PRESENTADA POR:**

Bach. Maravi Pacheco Jhosmar Frans.

Bach. Cerron Lazo William Roque.

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS  
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

DECANO : \_\_\_\_\_  
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO.

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
DR. AGUADO RIVEROS ULДАРICO INOCENCIO.

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL.

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRA. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA.

Huancayo, de de 2023

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO POST PANDEMIA EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2022.**

**ASESOR**

**MTRO. ZACARIAS RODRIGUEZ REMO EUSEBIO.**

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mis padres y hermanos por darme fortaleza para seguir adelante; a mi señora madre, quien incondicionalmente en el trayecto de mi vida a velado por mi bienestar y educación, siendo mi pilar fundamental en todo momento; y a mis hermanos que me han motivado en esta larga travesía de mi carrera profesional. Los llevo en mi corazón GRACIAS.

A mis padres por motivarme a ser cada día mejor, por su apoyo incondicional y comprensión. A mis hermanos por motivarme cada día. Los amo GRACIAS.

**Jhosmar y William**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios todopoderoso por darnos la sabiduría e inteligencia, a las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables – UPLA, a mis colegas universitarios. Asimismo, debo agradecer a mi asesor el Mtro. Zacarías Rodríguez, Remo Eusebio, por su apoyo en la culminación del presente trabajo.

Al alcalde, funcionarios y colaboradores de las distintas áreas y gerencias de la municipalidad distrital de Chilca, por el valioso aporte dado en los cuestionarios, gracias a ellos se obtuvo resultados fiables.

**Jhosmar y William**

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0049 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

### COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POST PANDEMIA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. CERRON LAZO WILLIAM ROQUE  
BACH. MARAVI PACHECO JHOSMAR FRANS**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MTRO. ZACARIAS RODRIGUEZ REMO EUSEBIO**

Fue analizado con fecha **24/10/2023** con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

**Excluye Bibliografía.**

X

**Excluye citas.**

X

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **23** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 24 de Octubre de 2023.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## Contenido

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
Contenido.....	6
Contenido de tablas.....	9
Contenido de figuras .....	10
Resumen.....	11
Palabras clave.....	11
Abstract.....	12
Keywords .....	12
Introducción .....	13
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>17</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	17
1.2. Delimitación del problema .....	19
1.2.1. Delimitación temporal .....	19
1.2.2. Delimitación espacial.....	19
1.2.3. Delimitación teórica.....	19
1.3. Formulación del problema .....	19
1.3.1. Problema General .....	19
1.3.2. Problemas Específicos.....	19
1.3. Justificación.....	20
1.4.1. Social .....	20
1.4.2. Teórica.....	21
1.4.3. Metodológica.....	21
1.4. Objetivos .....	22
1.5.1. Objetivo General.....	22
1.5.2. Objetivos Específicos .....	22
<b>CAPÍTULO II MARCO TEORICO .....</b>	<b>23</b>
2.1. Antecedentes .....	23



2.1.1 A nivel internacional .....	23
2.1.2 A nivel nacional.....	27
2.2. Bases Teóricas o Científicas .....	31
2.2.1 Comportamiento Organizacional: .....	31
2.2.1.1 Definición .....	31
2.2.1.2 Teorías .....	31
2.2.1.3 Dimensiones .....	34
2.2.2 Gestión del talento humano.....	36
2.2.2.1 Definición .....	36
2.2.2.2 Teorías .....	36
2.2.2.3 Dimensiones .....	39
2.3. Marco Conceptual .....	42
CAPÍTULO III HIPOTESIS .....	44
3.1 Hipótesis General .....	44
3.2 Hipótesis Específicas.....	44
3.3 Variables.....	45
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA .....	46
4.1 Método de Investigación .....	46
4.2 Tipo de Investigación .....	46
4.3 Nivel de Investigación.....	46
4.4 Diseño de la Investigación .....	46
4.5 Población y muestra .....	47
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	48
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	49
4.8 Aspectos éticos de la Investigación.....	49
CAPÍTULO V RESULTADOS .....	50
5.1 Descripción de resultados.....	50
5.2 Contraste de hipótesis.....	58
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	62
CONCLUSIONES .....	65
RECOMENDACIONES .....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	68

Matriz de Consistencia.....	75
Matriz de operacionalización de variables.....	78
Matriz de operacionalización del instrumento.....	79
Instrumento de investigación y constancia de su aplicación .....	83
Confiabilidad y validez del instrumento .....	85
Data de procesamiento de datos.....	87
Fotos de la aplicación del instrumento.....	94

## Contenido de tablas

Tabla 1: Comportamiento organizacional.....	50
Tabla 2: A nivel de sistema organizacional .....	51
Tabla 3: A nivel grupal .....	52
Tabla 4: A nivel individual .....	53
Tabla 5: Gestión del Talento Humano .....	54
Tabla 6: Selección de personas .....	55
Tabla 7: Desarrollo de personas.....	56
Tabla 8: Capacitación de personas.....	57
Tabla 9: Correlación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano .....	58
Tabla 10: Correlación a nivel de sistema organizacional y gestión del talento humano .....	59
Tabla 11: Correlación entre a nivel grupal y gestión del talento humano .....	60
Tabla 12: Correlación entre a nivel individual y gestión del talento humano .....	61

### Contenido de figuras

Figura 1: Comportamiento organizacional .....	50
Figura 2: A nivel de sistema organizacional.....	51
Figura 3: A nivel grupal.....	52
Figura 4: A nivel individual.....	53
Figura 5: Gestión del Talento Humano.....	54
Figura 6: Selección de personas.....	55
Figura 7: Desarrollo de personas .....	56
Figura 8: Capacitación de personas .....	57

## **Resumen**

La presente investigación sobre Comportamiento Organizacional y Gestión del Talento Humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022 tuvo como objetivo establecer la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano después de la pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca en 2022. Se utilizó una metodología básica, de nivel correlacional, diseño no experimental transversal; se trabajó sobre una población de 95 colaboradores municipales. Se aplicó un cuestionario de 12 ítems a una muestra de 76 colaboradores mediante la técnica de encuesta. Los resultados indican que existe una correlación positiva y alta entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano, tanto a nivel de sistema organizacional, como a nivel de sistema grupal e individual, según el análisis de la correlación de Spearman: (0,736) y (0,728).

## **Palabras clave**

Comportamiento Organizacional, Gestión del Talento Humano.

### **Abstract**

The objective of this research on Organizational Behavior and Human Talent Management post-pandemic in the District Municipality of Chilca, 2022 was to establish the relationship between organizational behavior and human talent management after the pandemic in the District Municipality of Chilca in 2022. A basic methodology was used, of correlational level, cross-sectional non-experimental design; We worked on a population of 95 municipal collaborators. A 12-item questionnaire was applied to a sample of 76 employees using the survey technique. The results indicate that there is a positive and high correlation between organizational behavior and human talent management, both at the organizational system level and at the group and individual system level, according to Spearman's correlation analysis: (0.736) and (0.728).

### **Keywords**

Organizational Behavior, Human Talent Management.

## Introducción

La presente investigación fue elaborada en el marco a las experiencias desarrolladas en el área del comportamiento organizacional las cuales se han verificado que los métodos científicos para la gestión de personas pueden ser utilizados para maximizar el rendimiento de los empleados y aumentar el éxito general de una organización. Cortes (2021) El estudio del comportamiento organizativo se ha beneficiado del trabajo de académicos de los departamentos de psicología, sociología, psicología social, antropología, ciencias políticas y economía.

Cada empresa tiene una cultura interna distinta que es exclusiva de esa organización. Cada empleado aporta no sólo un conjunto de habilidades, sino también una personalidad con valores y creencias arraigados. Estos valores y creencias determinarán la forma en que interactúan con sus compañeros, la dirección y entre sí en el lugar de trabajo. Chams et al. (2020) El estudio exhaustivo de las interacciones de los empleados y de los procesos organizativos, conocido como comportamiento organizativo, tiene como objetivo hacer que las empresas sean más eficaces y estén más cohesionadas.

Orbegoso, R. (2022) La mayoría de las personas han tenido la experiencia de trabajar en una organización en la que había conflictos interpersonales, confusión sobre las expectativas o un fracaso por parte del director a la hora de fomentar la colaboración. Lo más probable es que la empresa careciera de un modelo sólido.

Se ha determinado que el comportamiento organizativo puede ayudar a los directivos a comprender cómo la cultura de una empresa influye en la retención y la productividad de los empleados, así como a ayudar a los trabajadores a desenvolverse en esa cultura. Falcon (2022) Durante el proceso de contratación, con la finalidad de ayudar a los directivos a evaluar las capacidades y la personalidad de un posible empleado, lo que permite a recursos humanos

identificar a los candidatos que mejor se adaptan a determinadas divisiones de la empresa. Aunque nunca existe un método perfecto para evaluar estos factores, la teoría ofrece un conjunto de recomendaciones para ayudar a las empresas a desarrollar una cultura interna favorable y dinámica.

Comprender la motivación de los empleados es uno de los objetivos clave. Chiavenato (2020); las organizaciones utilizan diversos indicadores para medir la felicidad de los empleados, pero los más frecuentes son una estructura salarial justa y equitativa, un trabajo interesante, un entorno laboral agradable y supervisores competentes. Los directivos pueden modificar sus normas para potenciar la felicidad laboral y la productividad conociendo lo que motiva a sus trabajadores.

Hualupa, S. y Mendoza, A. (2022) Los directivos pueden utilizar diversas estrategias, como la reestructuración de los grupos de trabajo, la modificación de las evaluaciones del rendimiento o la revisión de los planes de remuneración, en función de las dificultades y los resultados previstos. La forma en que los directivos modifican los procesos o las normas de la empresa suele estar influida por su comprensión de lo que impulsa a los trabajadores.

El comportamiento organizativo no sólo ofrece una hoja de ruta de gestión para los supervisores y los recursos humanos, sino que también ayuda a los miembros del personal a navegar por la cultura de una empresa. Davalos (2018) Los empleados pueden entenderse mejor a sí mismos y saber cómo prosperar dentro de una empresa cuando existe un modelo sólido.

Además, Jepchumba (2021) los supervisores están mejor equipados para anticipar cómo responderían los trabajadores en determinadas situaciones y hacer los ajustes necesarios. El núcleo del comportamiento organizativo es desarrollar una cultura en la que las conexiones sean cooperativas, los trabajadores se sientan apreciados y las empresas prosperen.



Edeh et al. (2021) florezca en el sistema de valores de su organización, y al mismo tiempo llenar los vacíos con nuevos puntos de vista y talentos" es un enfoque a largo plazo para desarrollar el talento de los empleados de una organización.

Para lograrlo, se combinan diversas tácticas. Díaz, L. (2019) El primer paso en la gestión del talento es establecer una marca fuerte para la empresa que atraiga a los candidatos cualificados. Además de trabajar con la división de recursos humanos (y dentro de ella), esto también implica colaborar con la alta dirección en una amplia planificación estratégica que vincule la adquisición, la contratación y el desarrollo del talento con la dirección y los objetivos de la organización.

Esto suele comenzar con el director de personal en la cima de la empresa. El auge de este puesto y la importancia estratégica de los recursos humanos y la gestión del talento, ya que las empresas comprenden la necesidad de obtener una ventaja competitiva atrayendo a los mejores talentos, manteniendo a los candidatos más cualificados para cada puesto y permitiendo a los empleados avanzar en sus carreras por el bien de la empresa y el suyo propio.

La presente investigación tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022, desde octubre del 2021 hasta octubre del 2022. El tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional y diseño no experimental transversal, con una población de 95 colaboradores de la municipalidad de la cual se trabajó con una muestra de 76 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, según Arias y Covinos (2022) cuando se requiere evaluar la información mediante la aplicación de la estadística es frecuente el uso de cuestionario, los cuales tiene que ser desarrollados en función de la escala de Likert.

En la presente investigación en el primer capítulo se plantea el problema a nivel internacional y nacional, además de la realidad problemática y delimitarlo, se formula el problema general y específicos, la justificación a nivel social, teórico, metodológico, objetivos general y específicos; en el segundo capítulo, los antecedentes a nivel internacional y nacional, las bases teóricas y el marco conceptual; en el tercer capítulo la hipótesis general y específicas, además de las variables, en el cuarto capítulo la metodología, el método, tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnica, e instrumentos, procesamiento de la información y los aspectos éticos; en el capítulo cinco los resultados, descripción y la contraste de hipótesis; el análisis y discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

## CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Sabemos que a nivel mundial los directivos tienen que tomar decisiones, distribuir recursos y controlar las acciones para que de esa forma obtener resultados mediante la eficiencia y eficacia en el proceso organizativo de crecimiento y desarrollo con la finalidad de lograr los objetivos principales de la empresa; hoy en día, para Amorós, E. (2020) los gerentes deben tener una sólida comprensión del comportamiento organizativo, su conocimiento se ha convertido en algo crucial.

En el Perú las empresas y organizaciones se encuentran desarrollando las políticas modernas para el comportamiento organizativo, sabemos que la globalización ha traído tantas posibilidades como problemas, para Beuren et al. (2019) Las organizaciones están experimentando una serie de cambios, como el aumento del número de mujeres empleadas, la reducción de gastos en sus procesos de gestión y el aumento del uso de mano de obra de manera temporal.

Asgari et al. (2019) El centro de la economía se mueve con las tecnologías. Se podría argumentar que las empresas están ahora más orientadas a la tecnología. La adopción de los principios del comportamiento organizativo por parte de los directivos presenta varias dificultades y posibilidades.

Esto implica que los ajustes en el comportamiento organizativo y en la cultura corporativa tendrán un impacto significativo en la forma de gestionar el potencial humano, así como en los roles que desempeñan los individuos y en sus relaciones interpersonales, Caballero et al. (2019)

menciona que sólo se requieren nuevos patrones y el desarrollo de una investigación de evaluación para cambiar y ser los primeros en tener una nueva imagen organizacional.

A nivel nacional, el comportamiento organizativo se centra en las formas de impulsar el comportamiento de la ciudadanía organizativa y la satisfacción en el trabajo, reduciendo al mismo tiempo el absentismo, la rotación de personal y la conducta disruptiva en el lugar de trabajo. Analiza cómo se comportan los individuos dentro de las empresas y cómo influye en la eficacia del funcionamiento de dichas organizaciones.

Bohle et al. (2018) indican que las habilidades profesionales de cada gerente y la conciencia de lo esencial que es tener en cuenta las variables clave para mejorar el comportamiento organizacional de las instituciones que tratan de maximizar el potencial administrativo a través de sus administrativos, son aspectos más profundos de la gestión del talento humano.

A nivel local, en la municipalidad distrital de Chilca; se evidencian diversos tipos de problemas que dificultan el desarrollo normal de atención a los ciudadanos, como son el sistema de comunicaciones, conectividad de manera constante, falta de equipamiento para la protección contra la pandemia del COVID-19, por lo cual el 37% de los trabajadores aún continúan realizando trabajo remoto.

Esta investigación es de gran importancia ya que distingue la existencia de diversos tipos de problemas como la falta de liderazgo, mala remuneración, motivación para el personal, equipamiento para el desarrollo de las actividades; lo cual ocasiona el inadecuado nivel de compromiso de los empleados y su poca identificación con la estructura organizativa de la dirección, para el desarrollo del talento humano.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Delimitación temporal**

Desarrollado durante el año 2022.

### **1.2.2. Delimitación espacial**

Desarrollado en la Municipalidad Distrital de Chilca.

### **1.2.3. Delimitación teórica**

Cada una de las variables y sus dimensiones fueron analizadas en base a las investigaciones a nivel internacional y nacional de los últimos años.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

- ¿Qué relación existe entre el nivel de sistema organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022?
- ¿Qué relación existe entre el nivel grupal y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022?

- ¿Qué relación existe entre el nivel individual y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022?

### **1.3. Justificación**

#### **1.4.1. Social**

La presente investigación estableció la utilidad de analizar las variables comportamiento organización y gestión del talento humano para contar con la información documentada y organizada tal que pueda ser utilizada en las empresas y organizaciones que coincidan con las mismas o algunas características ya sea actitudinales u organizacionales y además estas variables puedan beneficiar el proceso de mejoramiento respecto a la calidad del servicio en forma eficiente y eficaz en la municipalidad distrital de chilca, el cual permitirá incrementar la productividad de los trabajadores en beneficio de todos los usuarios. Siendo así, esta investigación evidenció la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de chilca, por lo que se plantearon herramientas para la gestión del talento, gestión del rendimiento y gestión de la capacitación, que además, ayudarán a comprender la importancia de la gestión del rendimiento relacionada a la gestión de la capacitación como herramientas para la gestión del talento humano, con la finalidad de contribuir a la mejora del desempeño tanto individual como organizacional en beneficio de las empresas y organizaciones del ámbito y entorno investigado.

### **1.4.2. Teórica**

La investigación se realizó con la finalidad de establecer el nivel de relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Chilca, permitiendo poner en práctica los constructos teóricos que mantuvieron la posición de cada una de las variables del trabajo de investigación en base a la percepción, requerimientos, necesidades y motivación de los trabajadores para la realización de sus actividades diarias.

Además, que se realizó la evaluación y comparación con las referencias bibliográficas como: tesis, artículos científicos, de los últimos cinco años con la finalidad de establecer los procesos y procedimientos a seguir para el beneficio de todo el personal de la municipalidad abordando las dificultades encontradas y a largo plazo se obtengan las mejoras.

### **1.4.3. Metodológica**

La presente investigación permitió confirmar la utilidad de la técnica empleada ya que, según Arias y Covinos (2022) cuando se requiere evaluar la información mediante la aplicación de la estadística es frecuente el uso de cuestionario, los cuales tienen que ser desarrollados en función de la escala de Likert, con la finalidad de obtener información fehaciente y coherente, con el cual se elaboró un instrumento por cada variable, las cuales previamente fueron validadas por tres especialistas en el área, de manera objetiva, válida y confiable, demostrando de esa manera su utilidad no sólo como herramientas de uso personal, sino también como instrumentos útiles para la investigación en diversas empresas y organizaciones.

La información obtenida permitió establecer en primer lugar el nivel de relación entre las variables y conocer la percepción de los trabajadores hacia la municipalidad para la realización de sus actividades.

#### **1.4. Objetivos**

##### **1.5.1. Objetivo General**

Establecer la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.

##### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Establecer la relación entre el nivel de sistema organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.
- Establecer la relación entre el nivel grupal y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.
- Establecer la relación entre el nivel individual y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.



## CAPÍTULO II MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1 A nivel internacional

Guerrón, M. (2022) en su trabajo de investigación cuyo título es *“La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en el GAD Municipal del Cantón PENIPE”*, de la Universidad Nacional del Chimborazo de Riobamba - Ecuador, con el objetivo principal de determinar la gestión de talento humano y el desarrollo organizacional en el GAD Municipal del Cantón Penipe, Utilizando metodológicamente al método hipotético-deductivo, mediante el enfoque de investigación documental y descriptiva, no experimental, con una población y muestra de estudio comprendida por el personal (99) del GAD Municipal, se recolectó la data con el cuestionario de encuesta, conllevando al análisis e interpretación de la información obtenida, se procesó con el Excel y el SPSS, concluyendo: 1. Que son varios factores los que afectan a la gestión del talento, como el que los empleados municipales no están involucrados con sus funciones, además de que no hay planificación, capacitaciones, adecuados procesos de reclutamiento, falta de compromisos del personal, inadecuada comunicación y motivación, debido a las deficiencias antes mencionadas, la organización no puede lograr sus propósitos, es decir que el comportamiento organizacional tiene deficiencias que mejorar., 2. Se identificaron elementos para el desarrollo de la organización del GAD municipal, considerando la situación actual de la organización, que no es óptima y que no cuenta con un proceso de evaluación y retroalimentación, lo que evita conocer objetivamente el rendimiento del servidor público, y su trabajo en equipo, por lo que la organización no está logrando sus metas y objetivos.

Shulca, B. (2022) en su tesis *“La Gestión Administrativa y el Desarrollo organizacional en la JURECH periodo 2019-2021”*, de la Universidad Nacional de Chimborazo de Riobamaba

- Ecuador, cuyo fin fundamental fue determinar como la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la Junta. Metodológicamente se desarrolló una investigación de tipo descriptiva. con el método hipotético - deductivo, no experimental, con una población y muestra conformada por todo el personal administrativo, incluyendo al presidente, en quienes se aplicó las técnicas encuestas y entrevista de cuyo proceso de datos se concluyó: 1. Que, la gestión administrativa tiene un impacto directo en el desarrollo del día a día de la empresa y en los procesos administrativos que no vienen siendo eficientes debido a que se viene manifestando en la reducción del rendimiento de los recursos humanos., lo que se viene dando desde la anterior gestión de acuerdo a los informes de gestión administrativa., 2. Que, en ausencia de la planificación institucional, los empleados a menudo no cumplen sus tareas, actividades y funciones propias de sus puestos de trabajo. Está directamente está relacionado con el desarrollo de la gestión administrativa y por tanto en este caso afecta el desarrollo de la gestión administrativa y a la organización al no alcanzar sus metas personales y los objetivos de JURECH., 3. Que, se requiere la utilización de nuevas estrategias adaptadas a su realidad y necesidades a fin de consolidar y fortalecer la gestión administrativa y de esta manera cumplir eficazmente el rol de gestión administrativa con el uso óptimo de los recursos de la organización, y de esta manera mantener un mayor control sobre sus operaciones y contribuir a la mejora continua del desarrollo organizacional y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Rodríguez, L. (2022) en su trabajo de investigación titulado “*Comportamiento organizacional y Desempeño laboral: Caso Asociación de vendedores ambulantes 8 de septiembre Terminal terrestre Xipixapa, del cantón Jipijapa*”, con el objetivo general de determinar de qué manera el comportamiento organizacional incide en el desempeño laboral de los vendedores ambulantes 8 de septiembre Terminal Terrestre Xipixapa., Con un enfoque de investigación cuantitativa, y con métodos deductivo analítico, de tipo deductivo

y bibliográfico. Con una población de 30 unidades de análisis del mencionado terminal, en quienes se aplicaron los cuestionarios de encuesta, de cuya data acopiada se llegó a la conclusión: 1. Que, el comportamiento organizacional y el desempeño laboral se encuentran asociados desde siempre y a la vez sujetas a teorías de la administración como la teoría de sistemas, comportamiento y contingencial. Por lo que se determina que el comportamiento organizacional está ligada al manejo de diferentes conductas de los trabajadores o personas con el fin de que orienten sus esfuerzos al logro de buenos resultados., 2. Que el desempeño laboral de las unidades analizadas es favorable, por cuanto se sienten motivados y valorados con sus remuneraciones que consideran ser adecuada, además de laborar en un ambiente agradable, lo que se refleja en su desempeño funcional., 3. Que el comportamiento organizacional se manifiesta en el trabajo, respeto, buena comunicación y el sano ambiente que según los participantes es el adecuado, lo que repercute en su desempeño laboral y el logro de los objetivos de la entidad estudiada.

Barahona, K. (2022) en su trabajo de investigación titulado “Gestión de Recurso Humano y Comportamiento Organizacional: Caso Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa, periodo 2020-2021”, de la Pontificia Universidad estatal del Sur de Manavi ENESUM del Ecuador, cuyo objetivo general fue analizar de qué manera la gestión de recurso humano influye a partir del cambio en el comportamiento organizacional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Jipijapa. Desarrollando un estudio de enfoque mixto, con métodos de tipo descriptivo, documental, no experimental, de tipo bibliográfica., contando con una población y muestra conformada por el total de empleados de la entidad municipal, a quienes se aplicó la técnica encuesta y los cuestionarios para medir las variables, del cual se arribó a las conclusiones siguientes: 1. Que, la capacitación del personal de la entidad objeto de estudio permite incorporar en ellos nuevos conocimientos para hacerlos completamente funcionales y efectivos en su

desempeño y por ende favorecer al comportamiento organizacional y de esta manera permitir a la empresa generar más ingresos., 2. Cabe destacar que los recursos humanos son el elemento que fortalece al uso de otros recursos, en el sentido de que el personal desarrollan las habilidades y competencias que les permiten a las organizaciones a sacar las ventajas competitivas en los organismos públicos., 3. Un comportamiento organizacional débil puede obstaculizar la motivación de los empleados, afectar su desempeño, y reducir su productividad. Entonces, la formación de recursos humanos debería ser fundamental porque promueve el desarrollo personal y profesional del individuo y de esta manera contar con empleados calificados y garantizar el desarrollo de la organización.

Trujillo, T. (2019) en su trabajo de investigación titulado *“Incidencia del Comportamiento organizacional en el servicio de los Funcionarios de la Alcaldía Municipal de Funza”*, con el objetivo general de determinar si el comportamiento organizacional de la Alcaldía de Funza es determinante en la atención a los ciudadanos., realizándose un estudio exploratorio, donde se utilizó las técnicas de recojo de información: observación directa, encuesta estructurada, focus Group, y la revisión documental, respectivamente, aplicado a una población y muestra conformada por 200 trabajadores que prestan servicios en las diferentes áreas funcionales de la Alcaldía Municipal de Funza, de cuya data acopiada se llegó a la concluir: Que, los ciudadanos indican estar insatisfechos con los servicios de atención de los funcionarios de la alcaldía mencionada por cuanto los consideran apáticos, poco empáticos y amables, sobre el cual los resultados indican que esta deficiencia no se debe a las políticas de gestión sino a aspectos personales de cada funcionario y la falta de estrategias gerenciales debido a que la mayoría ocupan cargos directivos por ser partidarios del gobierno de turno, además por no estar capacitados en gestionar de manera eficiente al personal municipal.

### 2.1.2 A nivel nacional

Hualupa, S. y Mendoza, A. (2022) en su tesis “*Gestión de Recursos Humanos y el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022*”, (Tesis de grado) de la Universidad Nacional de Ucayali de Pucallpa – Perú, cuyo propósito general fue determinar de qué manera la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. Metodológicamente se desarrolló un trabajo investigativo de tipo aplicada, de nivel correlacional, y diseño descriptivo, no experimental, con una correlación no causal., con una población y muestra de 32 trabajadores que prestan sus servicios en la Gerencia de Administración, quienes respondieron a los ítems formulados en los cuestionarios de encuesta, de cuya información recopilada y procesada con el SPSS v. 26, el investigador arribó a las siguientes conclusiones: 1. Se determinó la correlación positiva alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional de los trabajadores ediles, al obtener un  $\rho=0.887$ , y el Sig. (bilateral) de  $0.000<0.05.$ , 2. Se determinó la correlación positiva alta y significativa entre la selección del personal y el comportamiento organizacional de los trabajadores ediles, al obtener un  $\rho=0.669$ , y el Sig. (bilateral) de  $0.000<0.05.$ , 3. Se determinó la correlación positiva baja entre la capacidad del personal y el comportamiento organizacional de los trabajadores ediles, al obtener un  $\rho=0.382$ , y el Sig. (bilateral) de  $0.031<0.05.$ , 4. Se determinó la correlación positiva baja entre la recompensa del personal y el comportamiento organizacional de los trabajadores ediles, al obtener un  $\rho=0.382$ , y el Sig. (bilateral) de  $0.031<0.05.$ , y 5. Se determinó la correlación positiva moderada entre la evaluación del desempeño y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad objeto de estudio, al obtener un  $\rho=0.620$ , y el Sig. (bilateral) de  $0.000<0.05$

Orbegoso, R. (2022) en su trabajo de investigación titulado “*Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo, 2022*”, (Tesis de maestría) desarrollado para la Universidad Nacional de Tumbes - Perú, con el objetivo general de determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022. Con un tipo de investigación aplicativo, con diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. Con una población y muestra probabilística de 98 colaboradores administrativos, en quienes se aplicó la técnica encuesta y su instrumento cuestionario, de cuyo procesamiento de data, se concluyó: 1. Que, habiéndose determinado que la gestión del talento humano influye directa y significativamente en el comportamiento organizacional del personal administrativo en el nosocomio Belén de Trujillo - 2022., al obtener un  $r_s$  de Spearman de 0.021 el cual es menor a 5% y un  $p = 0.010$  con una significancia en el nivel 0.01 (bilateral)., 2. Que, habiéndose determinado que el reclutamiento y selección de personal influye directa y significativamente en el comportamiento organizacional del personal del hospital referido, al obtenerse un  $r_s$  de Spearman de 0.021 el cual es menor a 5% y un  $p = 0.010$  con una significancia en el nivel 0.01 (bilateral)., 3. Se pudo determinar la correlación directa y significativamente entre el desempeño del personal y el comportamiento organizacional, al haberse obtenido un coeficiente de correlación de  $r_s = 0.002$ ., 4. Se determinó la correlación existente entre el desarrollo y recompensas y el comportamiento organizacional del personal administrativo en el Hospital Belén de Trujillo, 2022; al obtenerse un  $r_s = 0.032$ .

Falcón, R. (2022) en su tesis “*Comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021*” (tesis de maestría) sustentada en la Universidad César vallejo de Lima – Perú, realizado con el objetivo de determinar el comportamiento organizacional y su relación con el desempeño

laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021. Con una metodología, de tipo básica, descriptivo, cuantitativo, no experimental, transversal, con una muestra de 40 colaboradores, usándose la técnica encuesta, y el instrumento cuestionario, llegando a concluir después del procesamiento de la información recolectada en lo siguiente: 1. Que, existe correlación alta y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, debido a que el Rho de Spearman hallado fue  $\rho = 0.932^{**}$ , y un  $\rho = 0.000 < 0.05$ , rechazando la hipótesis nula, y se aceptando la hipótesis alterna., 2. Que, existe correlación alta y significativa entre el comportamiento individual y el desempeño laboral, debido a que el Rho de Spearman hallado fue  $\rho = 0.841^{**}$ , y un  $\rho = 0.000 < 0.05$ , rechazando la hipótesis nula, y se aceptando la hipótesis alterna., 3. Que, existe correlación alta y significativa entre el perfil del personal y el desempeño laboral, debido a que el Rho de Spearman hallado fue  $\rho = 0.881^{**}$ , y un  $\rho = 0.000 < 0.05$ , rechazando la hipótesis nula, y se aceptando la hipótesis alterna., y 4. Que, existe correlación alta y significativa entre el aprendizaje y el desempeño laboral, debido a que el Rho de Spearman hallado fue  $\rho = 0.893^{**}$ , y un  $\rho = 0.000 < 0.05$ , rechazando la hipótesis nula, y se aceptando la hipótesis alterna.

Miranda, D. (2020) en su tesis "*Gestión del talento humano y su relación con el comportamiento organizacional en las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019*", (Tesis de grado) de la Universidad Peruana Unión de Tarapoto – Perú, cuyo propósito general fue determinar la gestión del talento humano y su correlación con el comportamiento organizacional de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019. Metodológicamente se desarrolló un trabajo de tipo aplicada, de nivel correlacional, diseño no experimental; con una población y muestra de 55 trabajadores entre 4 damas y 51 varones, participantes del llenado de los cuestionarios de encuesta, de cuya información recopilada y procesada con el SPSS v. 23 se concluyó: 1. Que, se estableció la

existencia de una correlación moderada de la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional del personal de las empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019, al obtenerse un Rho de Spearman de 0,533 y p-valor de 0,00 (menor a 0,05)., 2. Que, se estableció la existencia de una correlación positiva baja de la gestión del talento humano y la conducta individual del personal de las empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019, al obtenerse un Rho de Spearman de 0,452 y p valor de 0,00 (menor a 0,05)., 3. Que, se estableció la existencia de una correlación moderada de la gestión del talento humano y la conducta grupal del personal de las empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019, al obtenerse un Rho de Spearman de 0,512 y p-valor de 0,00 (menor a 0,05)., 4. Que, se estableció la existencia de una correlación positiva baja de la gestión del talento humano y la estructura organizacional del personal de las empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019, al obtenerse un Rho de Spearman de 0,412 y p-valor de 0,00 (menor a 0,05).

Díaz, L. (2019) en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018”, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho - Perú, con la finalidad general de establecer la influencia entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018. Desarrollando un estudio de tipo transversal, correlacional, explicativo, de diseño no experimental, con enfoque mixto, contando con una población de 308 colaboradores administrativos y muestra con 172 colaboradores administrativos, utilizándose a la encuesta, y sus cuestionarios para medir ambas variables de investigación, de cuyo procesamiento con el SPSS versión 23 se concluyó: Que, existe una influencia positiva moderada y muy significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso



organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018., al haberse obtenido un  $r = 0,559$  con un  $p = 0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,559$ ).

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

### **2.2.1 Comportamiento Organizacional:**

#### **2.2.1.1 Definición**

Según Chiavenato (2017) menciona que el comportamiento organizacional estudia a las personas y al conjunto de ellas que se encuentra dentro de las organizaciones, en base a las características y especificaciones, donde se debe realizar el proceso de planeación en beneficio de todos los grupos de interés.

#### **2.2.1.2 Teorías**

Rosero (2017) indica que el comportamiento organizacional tuvo el surgimiento en base a la necesidad que tienen las empresas para lograr la interacción entre los individuos, los grupos que se conforman, por ello es indispensable que se desarrollen proyectos de planificación, donde se genera un cambio significativo en beneficio de todos, por su parte Abdou et al. (2022) indica que contribuye de manera directa en la conducta de la empresa, donde todos los colaboradores se encuentren motivados para realizar sus labores, en cuanto a Edeh et al. (2021) precisaron que el comportamiento organizacional se fundamenta en el desarrollo de las competencias de los trabajadores, donde la satisfacción y el bienestar en la organización, se relacionan de manera directa con la rotación del personal, el nivel de productividad, la gestión de la administración y como se manejan los colaboradores en función de sus responsabilidades a nivel individual como grupal.

Souza et al. (2019) El comportamiento organizativo es el estudio de cómo los individuos interactúan entre sí dentro de un grupo, como una empresa. Estos contactos

repercuten, por tanto, en el rendimiento y el comportamiento de la organización en su conjunto. El comportamiento organizativo se utiliza en las empresas para aumentar la productividad, impulsar la creatividad y ofrecer a las empresas una ventaja competitiva.

Los ejecutivos y los profesionales de los recursos humanos utilizan los resultados de la investigación sobre el comportamiento organizativo para comprender mejor la cultura de una empresa, cómo esa cultura apoya o inhibe la productividad y la retención de los empleados, y cómo evaluar las cualificaciones y las personalidades de los candidatos durante el proceso de contratación. La evaluación y gestión de grupos de personas en el mundo real está influida por las teorías del comportamiento organizativo. Hay varias partes, entre ellas:

La personalidad de una persona tiene un gran impacto en su forma de trabajar con los demás y de participar en grupos. Si un candidato es un buen partido para una empresa, se puede determinar mediante entrevistas o pruebas de personalidad cómo es ese individuo.

Pruna (2017) La definición y los orígenes del liderazgo son temas muy debatidos e investigados en el ámbito del comportamiento organizativo. Puente et al. (2016) Hay muchos tipos diferentes de liderazgo, como el amplio, el estrecho, el centralizado, el descentralizado, el orientado a la toma de decisiones, el inherente a la naturaleza de una persona y el que es simple consecuencia de una posición de poder.

En un lugar de trabajo, la política, el poder y la autoridad se interrelacionan. Dirigir una empresa con éxito requiere saber cómo deben mostrarse y utilizarse estas características de acuerdo con las normas éticas y los reglamentos del lugar de trabajo. Santos y Marinho (2017)

El comportamiento organizativo se compone de cuatro elementos: las personas, la estructura, la tecnología y el entorno exterior. Es posible realizar cambios comprendiendo cómo interactúan estos componentes. Ormachea (2018) Aunque la organización puede

controlar más fácilmente ciertos factores -como su estructura o los empleados que contrata-, debe ser capaz de reaccionar ante las influencias externas y los cambios en el entorno económico.

El estudio de cómo los individuos responden y se comportan en contextos organizativos se conoce como comportamiento organizativo (OB). Analiza las interacciones que se producen entre las personas y los grupos en el trabajo. Rosero (2017) En lugar de examinar cómo interactúan los grupos, examina cómo funciona una organización y cómo estos factores se conectan y se afectan mutuamente.

Esto se debe a que la capacidad de sus trabajadores para trabajar juntos de forma eficaz decidirá su eficacia, y su compatibilidad es crucial para evitar fallos. Es difícil crear un éxito corporativo a largo plazo sin esta unidad.

Robbins y Judge (2018) Los líderes corporativos más eficaces mejoran la productividad de los empleados, así como el ambiente de trabajo y la felicidad laboral, para impulsar el rendimiento. Entender la motivación de los empleados y las interacciones con la dirección puede ayudarles a conseguirlo. El comportamiento organizativo tiene que ver con esto.

Rodríguez (2021) Mediante la educación de las estrategias en torno a la formación, la mejora continua, la colaboración y los procesos de la plantilla, los líderes de las empresas pueden lograr los objetivos a corto y largo plazo para impulsar la productividad y el rendimiento de los empleados mediante la comprensión de estos aspectos y sus interrelaciones dinámicas.

No es una idea novedosa identificar y eliminar rápidamente las malas prácticas corporativas para mejorar el rendimiento de los empleados, aumentar la felicidad en el trabajo e incrementar los ingresos.

La revolución industrial, que comenzó en 1760, dio lugar a la utilización de nuevas tecnologías, técnicas de fabricación y una mayor automatización. Entre los cambios socioculturales que provocaron estas transformaciones se encuentran las nuevas estructuras organizativas.

Como resultado, el científico alemán Max Weber dijo que las organizaciones construidas sobre principios jurídico-rationales, liderazgo carismático y máxima eficiencia tecnológica necesitan burocracia.

En la década de 1890, el comportamiento organizativo se investigó como campo de estudio, centrándose en la gestión científica, popularizada por el ingeniero mecánico y pensador estadounidense Frederick Winslow Taylor.

Sin embargo, el movimiento de las relaciones humanas surgió a raíz del fracaso de la gestión científica. El establecimiento de objetivos estratégicos, los premios (para animar a los empleados), la colaboración cooperativa, la ética del personal, un entorno de trabajo agradable y un fuerte enfoque en la cooperación y la moral de los empleados forman parte del sistema.

Estas iniciativas establecieron el comportamiento organizativo como área de estudio y lo convirtieron en un campo académico formal.

### **2.2.1.3 Dimensiones**

- **A nivel de sistema organizacional:** Chiavenato (2018) son aquellas que encontramos en la organización como un todo. Deben abordarse en forma holística, es decir, involucrando al sistema entero. Algunos ejemplos son el diseño y la cultura de la organización y los procesos de trabajo. Se debe considerar que el todo es diferente de las partes que lo constituyen, así como el agua es diferente del hidrógeno y el oxígeno que la forman.

La gestión efectiva de la dimensión de comportamiento es fundamental para lograr el éxito en una organización, ya que la dinámica interpersonal y el clima laboral influyen significativamente en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Por lo tanto, las organizaciones deben prestar atención a esta dimensión y trabajar para desarrollar una cultura y un ambiente laboral positivos y colaborativos.

- **A nivel grupal:** son aquellas que se observan en el comportamiento del grupo, es decir, cuando las personas trabajan en equipos. El comportamiento del grupo es diferente del de cada uno de sus integrantes.

El comportamiento en grupo está influenciado por varios factores, incluyendo la dinámica de grupo, las normas sociales, los roles de los miembros del grupo, las actitudes y valores compartidos, y la cohesión del grupo. Estos factores afectan la forma en que los miembros del grupo se relacionan entre sí, cómo se comunican, cómo trabajan juntos y cómo toman decisiones.

La gestión efectiva de la dimensión de comportamiento a nivel grupal es crucial para lograr el éxito en proyectos y objetivos que requieren trabajo en equipo. Los líderes de grupo deben estar atentos a la dinámica del grupo y trabajar para fomentar una cultura de respeto, colaboración y participación equitativa. También deben facilitar la comunicación abierta y efectiva, así como establecer y hacer cumplir normas y roles claros para los miembros del grupo.

- **A nivel individual:** son aquellas que se derivan de las características de las personas que trabajan en la organización, como la personalidad, la historia personal, el grado de estudios, las competencias, los valores y las actitudes, sin dejar a un lado aspectos como la percepción, la toma individual de decisiones,

el aprendizaje y la motivación. Cuando las personas ingresan a una organización ya poseen características individuales que influirán en forma ostensible en el CO y éste influirá en ellas.

La gestión efectiva de la dimensión de comportamiento a nivel individual implica entender y abordar los factores que influyen en el comportamiento de cada persona. Los gerentes y líderes deben trabajar para crear un ambiente laboral positivo que promueva la motivación, el compromiso y el bienestar de los empleados. También deben fomentar el desarrollo de habilidades y capacidades necesarias para realizar el trabajo de manera efectiva y satisfactoria.

## **2.2.2 Gestión del talento humano**

### **2.2.2.1 Definición**

Según Chiavenato (2020) menciona que es el conjunto de procesos y procedimientos que desarrollo una organización, específicamente al área de recursos humanos, con la finalidad de establecer las condiciones para la selección, desarrollo y capacitación de las personas que ingresaran a laborar.

### **2.2.2.2 Teorías**

Chiavenato (2020) precisa que los directivos dentro de la organización son los encargados de realizar los procesos de planificación, gestión e implementar acciones de control y mejorar los indicadores, actuales, por su parte Jepchumba (2021) en las empresas la gestión tiene que relacionarse de manera directa con los objetivos que se desea obtener, la selección del personal, medir sus capacidades, niveles de rendimiento y productividad, son manifestaciones esenciales, por su parte Youssef y Hessewi (2021)

indicaron que un adecuado desarrollo del talento en las organizaciones beneficia para el desarrollo de todos los procesos y procedimientos, los cuales se encuentren en cada etapa de la productividad, en donde los colaboradores puedan implementar y coordinar sus competencias y habilidades de manera personal como grupal.

Como todas las demás facetas del lugar de trabajo, las técnicas de gestión del talento han evolucionado para tener en cuenta las tendencias específicas de las personas. En los últimos años se ha producido un rápido desarrollo de las mismas. En el actual entorno de rápidos cambios, la gestión estratégica de las personas es esencial. La relación entre los empleados y los empleadores se ha reavivado gracias a las tendencias mundiales en materia de talento y HCM.

Davalos (2018) En una empresa, RRHH tiene varias responsabilidades. Se ocupa de las interacciones con los empleados, la contratación de talento, la incorporación de nuevos empleados, las nóminas y mucho más. La clave para que su empresa siga avanzando hacia sus objetivos es la gestión del talento, que es una de estas responsabilidades cruciales.

Ricaurte et al. (2020) La gestión del talento es una técnica empresarial que permite a las organizaciones atraer, alimentar y retener a sus personas más cualificadas. El objetivo principal de la gestión del talento es crear una plantilla motivada que se quede en la empresa a largo plazo. Ramos et al. (2019) Se trata de un procedimiento estratégico y metódicamente planificado para incorporar al mejor personal y ayudarle a alcanzar su máximo potencial sin perder de vista los objetivos de la organización.

Kenjo (2020) El procedimiento incluye la identificación de la escasez de talento, la búsqueda de las mejores personas, su desarrollo dentro del sistema, la mejora de las

habilidades, la formación y, en última instancia, su mantenimiento e inspiración para alcanzar los objetivos corporativos.

Rodríguez et al. (2021) En la gestión del talento se suelen incluir varias funciones de RRHH. Sin embargo, tener un personal de RRHH no implica automáticamente que se esté gestionando el talento. Para que su empresa obtenga los mejores resultados, debe contar con un plan de gestión del talento. Dado que la gestión del talento aprovecha al máximo el personal, ayuda a maximizar su importancia.

Cortes (2021) Su organización se hace más fuerte y está mejor preparada para gestionar los cambios y los peligros mediante la adquisición y la formación de trabajadores cualificados.

Los empleados con las habilidades adecuadas pueden utilizar la tecnología de vanguardia para abordar los problemas o generar ideas novedosas. Los empleados saben que tendrán numerosas oportunidades de crecer cuando se sienten valorados en el trabajo. Es menos probable que busquen empleo en otro lugar.

Mediante la gestión del talento, puede comercializar su empresa como empleador. Ayuda a atraer a los mejores candidatos para posibles contrataciones futuras. La producción de talentos increíbles inspira y mejora a otros colegas.

Chams et al. (2020) En muchos niveles, la gestión del talento es un elemento crucial de una empresa de éxito. Redator (2019) El entorno empresarial actual es muy competitivo. Existe una persistente "batalla por los mejores talentos", según muchos expertos en RRHH, ya que hay muchos puestos de trabajo abiertos y no hay suficientes personas cualificadas para cubrirlos.



Si quiere atraer y retener a los mejores candidatos en la lucha actual, debe adoptar un enfoque de gestión de personas adecuado. Está dejando los resultados de su empresa al azar si no tiene un plan de empleados que esté en línea con la estrategia de su corporación.

Además, Cevallos (2020) la gestión del talento en RR.HH. trabaja para retener a los trabajadores actuales y ascenderlos a funciones más importantes dentro de la organización. Ahorrar dinero en la alta rotación de personal es posible. Hacer crecer y retener el talento existente tiene mucho más sentido que encontrar, emplear y formar a nuevos empleados.

### **2.2.2.3 Dimensiones**

- **Selección de personas:** Chiavenato (2020), cuando la organización hace un requerimiento de convocatoria para realizar el llamamiento de profesionales destacados para un puesto solicitado, las evaluaciones se realizan de acuerdo a los procesos estratégicos, utilizando las diversas herramientas y plataformas virtuales. Teniendo en cuenta que la selección de personal es un medio de comunicación entre ambas partes donde se transmite e informa.

La selección de personas es un proceso crítico en la gestión del talento humano, ya que la contratación de empleados con habilidades y capacidades adecuadas es esencial para el éxito de una organización. Este proceso implica la evaluación de los conocimientos, habilidades, experiencia y rasgos de personalidad de los candidatos para determinar si son adecuados para el puesto.

Asimismo, implica la implementación de un proceso riguroso y sistemático que incluye la definición clara del puesto, la creación de un perfil de candidato ideal,

la evaluación de los currículums y entrevistas, y la realización de pruebas psicométricas y de habilidades según sea necesario.

Finalmente, la gestión del talento humano debe garantizar que el proceso de selección sea justo, equitativo y libre de cualquier forma de discriminación. Debe seguir las leyes y regulaciones pertinentes y garantizar que los candidatos sean evaluados y seleccionados sin prejuicios basados en su edad, género, raza, orientación sexual o cualquier otra característica personal.

- **Desarrollo de personas:** Chiavenato (2020), tiene como fin buscar el crecimiento profesional y personal de los colaboradores que integran la organización.

El desarrollo de personas es importante para garantizar que los empleados estén equipados con las habilidades necesarias para cumplir con los objetivos y metas de la organización, al mismo tiempo que promueve su satisfacción laboral y lealtad a largo plazo. Este proceso incluye la identificación de áreas de mejora y oportunidades de crecimiento, la definición de objetivos y planes de desarrollo personalizados, y la implementación de programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados.

La gestión efectiva de la dimensión del desarrollo de personas implica la evaluación regular del desempeño y el potencial de los empleados, la creación de un plan de desarrollo personalizado para cada empleado, la identificación de las mejores prácticas de la industria y la implementación de programas de capacitación y desarrollo efectivos.

Además, se debe garantizar que los empleados tengan acceso a recursos y oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos y que estos programas de desarrollo sean equitativos y justos para todos los empleados, sin importar su rango o posición.

- **Capacitación de personas:** Chiavenato (2020), se busca que los colaboradores se mantengan actualizados para que exploren mejor sus habilidades y su finalidad es hacer crecer la productividad.

Es importante para garantizar que los empleados estén equipados con las habilidades necesarias para cumplir con los objetivos y metas de la organización y mejorar su desempeño y productividad. Este proceso incluye la identificación de las habilidades necesarias para desempeñar bien un trabajo, la creación de programas de capacitación para desarrollar esas habilidades y la implementación de estos programas de capacitación.

La gestión efectiva de la dimensión de capacitación de personas implica la identificación de las necesidades de capacitación de los empleados, la selección de los métodos y herramientas de capacitación más adecuados, la evaluación del impacto de la capacitación y la implementación de programas de capacitación continuos y efectivos.

Además, la gestión del talento humano debe garantizar que los programas de capacitación sean relevantes, prácticos y adecuados para el trabajo que desempeñan los empleados. También debe asegurarse de que los empleados tengan acceso a la capacitación y que los programas de capacitación sean equitativos y justos para todos los empleados, sin importar su rango o posición.

### 2.3. Marco Conceptual

Comportamiento organizacional: según Portia y Ngirande (2021) precisan que tiene como objetivo conocer el nivel de interacción entre todos los trabajadores de una empresa, ya sea a nivel individual, grupal y/o estructural, en base a lo cual se puede realizar el proceso de optimización de los beneficios y productividad.

Comportamiento a nivel de sistema organizacional: se refiere a cómo las personas interactúan entre sí y con la estructura de la organización para lograr los objetivos de la misma. Esta dimensión incluye aspectos como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo.

Comportamiento a nivel grupal: se refiere a cómo los miembros de un grupo interactúan entre sí para lograr un objetivo común. Esta dimensión se centra en los procesos de comunicación, coordinación, liderazgo y toma de decisiones que ocurren dentro del grupo.

Comportamiento a nivel individual: se refiere a las acciones, actitudes, valores y habilidades de cada persona en una organización. Esta dimensión se centra en cómo los individuos interactúan con su entorno laboral y cómo influyen en el éxito de la organización.

Gestión del talento humano: Shah et al. (2021) es la manera como los directivos de una empresa realizan los procesos de planeaciones, elaboración y ejecución en beneficio de todos los colaboradores, donde pueda tener mejores condiciones de calidad de vida y gozar de beneficios en base a su productividad.

Selección de personas: se refiere al proceso de identificar, evaluar y seleccionar a los candidatos más adecuados para ocupar un puesto en una organización.

Desarrollo de personas: se refiere al proceso de mejorar las habilidades, conocimientos y capacidades de los empleados para asegurar su éxito y crecimiento profesional a largo plazo en una organización.

Capacitación de personas: se refiere al proceso de enseñar habilidades específicas y conocimientos a los empleados para mejorar su desempeño en el trabajo y ayudarles a alcanzar sus objetivos profesionales.

## **CAPÍTULO III HIPOTESIS**

### **3.1 Hipótesis General**

Existe una relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.

### **3.2 Hipótesis Específicas**

- Existe una relación directa y significativa entre el nivel de sistema organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.
- Existe una relación directa y significativa entre el nivel grupal y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.
- Existe una relación directa y significativa entre el nivel individual y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.

### 3.3 Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Comportamiento organizacional	A nivel de sistema organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño</li> <li>• Estrategias</li> </ul>
	A nivel grupal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Responsabilidades</li> </ul>
	A nivel individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de percepción</li> <li>• Motivación</li> <li>• Percepción</li> </ul>
Gestión del Talento Humano	Selección de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> <li>• Capacidades</li> </ul>
	Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos</li> <li>• Motivación</li> <li>• Satisfacción</li> </ul>
	Capacitación de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones</li> <li>• Talleres</li> <li>• Innovación</li> </ul>

## **CAPÍTULO IV METODOLOGÍA**

### **4.1 Método de Investigación**

El método principal que guio la investigación fue el método científico, es el procedimiento utilizado en la construcción y la prueba de una hipótesis científica; como método específico se utilizó el método hipotético deductivo. Según Hernández et al. (2018) tienen como finalidad establecer el análisis desde el ámbito científico, donde se parte de lo general a lo particular sobre el problema evaluado para brindar alternativas de solución.

### **4.2 Tipo de Investigación**

El tipo de investigación fue básico, según Arias y Covinos (2022) se establece este tipo de estudios cuando se desea obtener información respecto a uno o más problemas observados, con la finalidad de conocer más detalles para brindar alternativas de solución.

### **4.3 Nivel de Investigación**

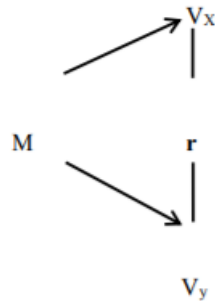
El Nivel fue correlacional o relacional, es un estudio no empírico donde se relacionan dos variables utilizando estadígrafos sin controlar las variables.

### **4.4 Diseño de la Investigación**

Fue no experimental de corte transversal, según Arias y Covinos (2022) es no experimental, cuanto solo se observa el comportamiento de las variables; según Hernández et al. (2018) es transversal, cuando la recolección de la información se realiza en un momento único y según Supo



(2020) se busca establecer el nivel de relación entre las variables, en donde a medida que uno se incrementa el otro se modifica en igual proporción.



M= Muestra

Vx: Comportamiento Organizacional

Vy: Gestión del talento humano

R: Relación entre variables

#### 4.5 Población y muestra

La población estuvo conformada por el total de trabajadores de la municipalidad distrital de Chilca, durante el periodo 2022, los cuales ascienden a 95. Según Hernández et al. (2018) la población se encuentra conformada por el total de personas involucradas en el problema observado, a los cuales se desea brindar una o más soluciones.

En cuanto a la muestra, según Supo (2020) es la representación del total de la población, los cuales tiene que tener características y funcionalidades iguales al total, en la investigación la muestra estuvo conformada por 76 colaboradores, a los cuales para el cálculo se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

**N** = Total de la población

**Z $\alpha$**  = 1.96

**p** = 5%

**q** = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

**d** = 5%).

Reemplazando los datos tenemos:

La muestra estará conformada por 76 trabajadores de la municipalidad de chilca.

#### **4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada fue la encuesta, según Hernández et al. (2018) en las investigaciones con la finalidad de conocer la información para la solución de un problema es frecuente que se utilicen como técnica la encuesta.

El instrumento fue el cuestionario, según Arias y Covinos (2022) cuando se requiere evaluar la información mediante la aplicación de la estadística es frecuente el uso de cuestionario, los cuales tiene que ser desarrollados en función de la escala de Likert.

#### **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

En primer lugar, se realizó las gestiones mediante el envío de una solicitud al departamento de la municipalidad del distrito de chilca en la ciudad de Huancayo, con la finalidad que brinde las facilidades de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Una vez aceptada la solicitud, se coordinó con los trabajadores sobre el desarrollo del estudio, además de solicitarles su participación voluntaria, la cual fue anónima para evitar cualquier tipo de sesgo en los resultados.

La aplicación del cuestionario fue durante los días 09 y 10 de agosto del año 2022, mediante la utilización de Google Forms, en donde cada uno de los trabajadores ingreso según su disponibilidad de tiempo a responder el cuestionario.

La información obtenida fue codificada mediante el uso de Microsoft Excel 2019, para su posterior análisis en base a la estadística descriptiva con la ayuda de tablas y gráficos e inferencial para medir el nivel de relación entre las variables.

#### **4.8 Aspectos éticos de la Investigación**

En la investigación se respetó la autoría de las tesis, artículos científicos, libros tanto a nivel nacional como internacional, en función de la norma APA séptima edición, el estudio tuvo como finalidad mejorar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad del distrito de chilca, bajo ningún concepto tuvo la impericia de realizar cualquier tipo de daño o perjuicio a los trabajadores.

## CAPÍTULO V RESULTADOS

### 5.1 Descripción de resultados

En base a la información obtenida de los 76 colaboradores de la Municipalidad de Chilca, se obtuvieron los siguientes resultados:

#### Variable: Comportamiento organizacional

Tabla 1: Comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	17	22,4	22,4	22,4
	Medio	43	56,6	56,6	78,9
	Alto	16	21,1	21,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

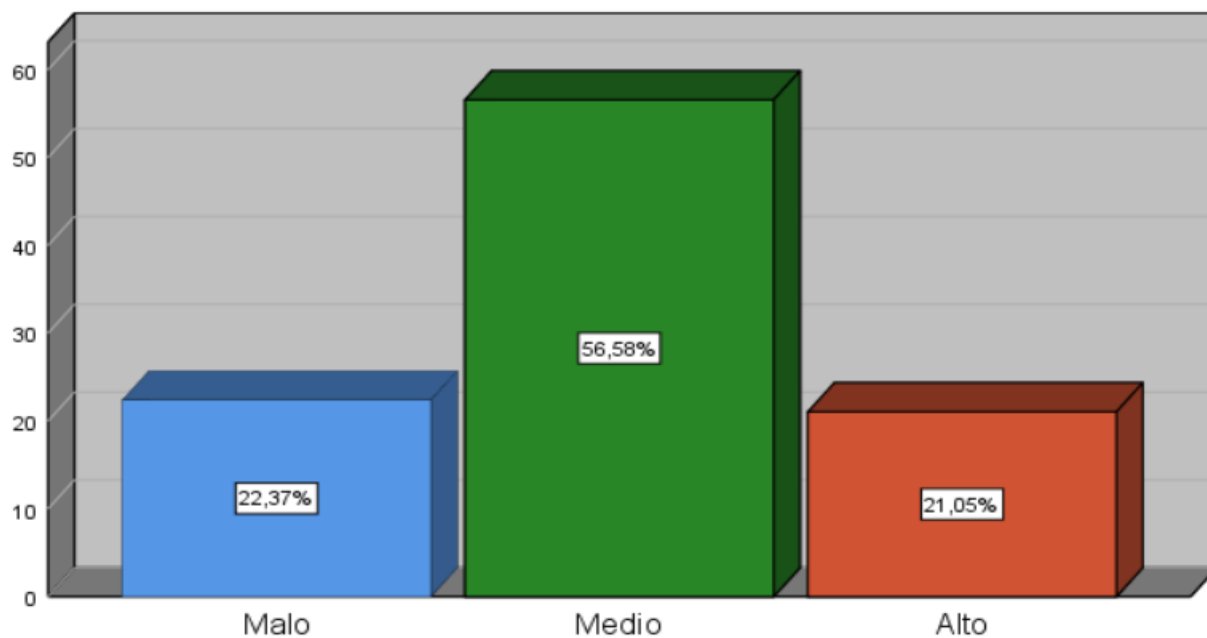


Figura 1: Comportamiento organizacional

## Interpretación

Del total de colaboradores encuestados, se obtuvo con respecto al comportamiento organizacional, el 22.4% precisan que tiene un nivel bajo, el 56.6% nivel medio y 21.2% nivel alto, en función de los resultados podemos indicar la existencia de una preponderancia por el nivel medio.

### Dimensión: A nivel de sistema organizacional

Tabla 2: A nivel de sistema organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	18,4	18,4	18,4
	Medio	54	71,1	71,1	89,5
	Alto	8	10,5	10,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

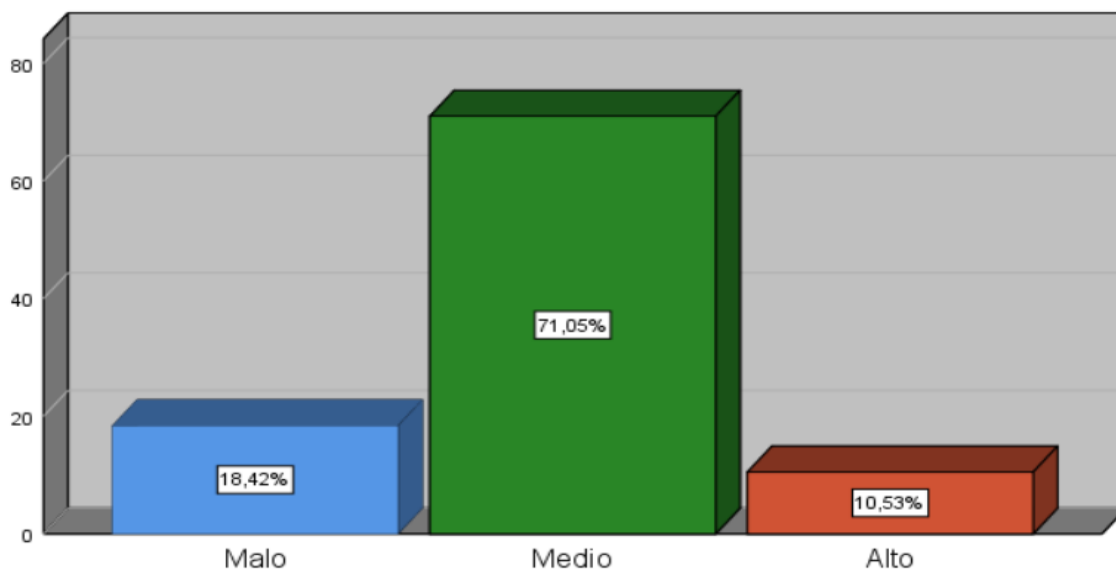


Figura 2: A nivel de sistema organizacional

## Interpretación

Del total de colaboradores encuestados, se obtuvo con respecto al sistema organizacional, el 18.4% precisan que tiene un nivel bajo, el 71.1% nivel medio y 10.5% nivel alto, en función de los resultados podemos indicar la existencia de una preponderancia por el nivel medio.

### Dimensión: A nivel grupal

Tabla 3: A nivel grupal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	16	21.1	21.1	21.1
	Medio	48	63,2	63,2	84,2
	Alto	12	15.8	15.8	100.0
	Total	76	100,0	100,0	

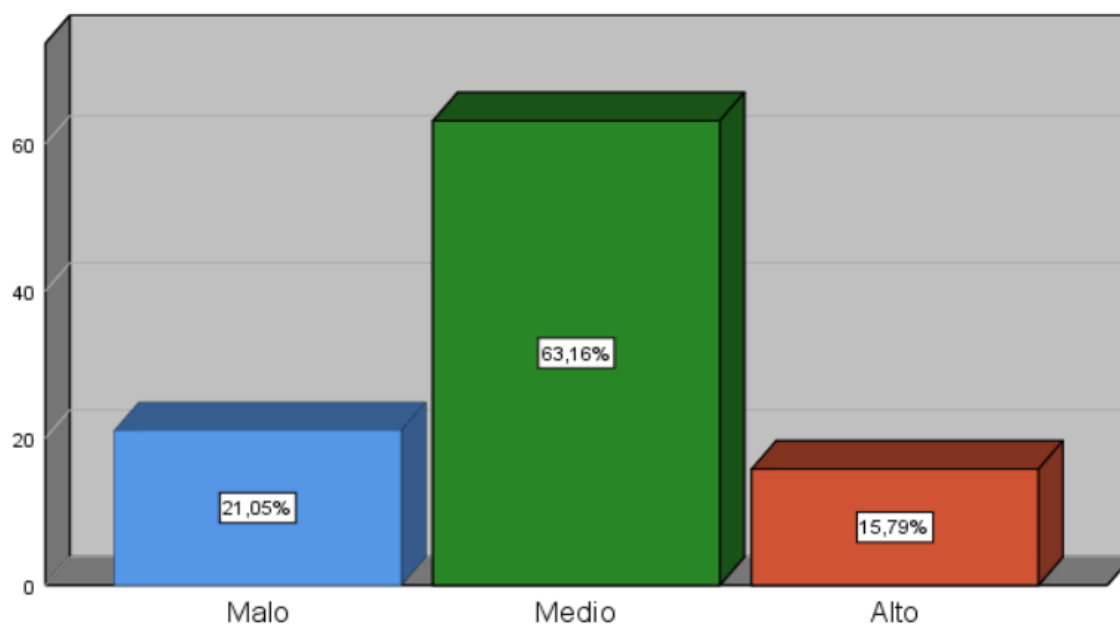


Figura 3: A nivel grupal

## Interpretación

Del total de colaboradores encuestados, se obtuvo con respecto al nivel grupal, el 21.1% precisan que tiene un nivel bajo, el 63.2% nivel medio y 15.8% nivel alto, en función de los resultados podemos indicar la existencia de una preponderancia por el nivel medio.

### Dimensión: A nivel individual

Tabla 4: A nivel individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	19,7	19,7	19,7
	Medio	47	61,8	61,8	81,6
	Alto	14	18,4	18,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

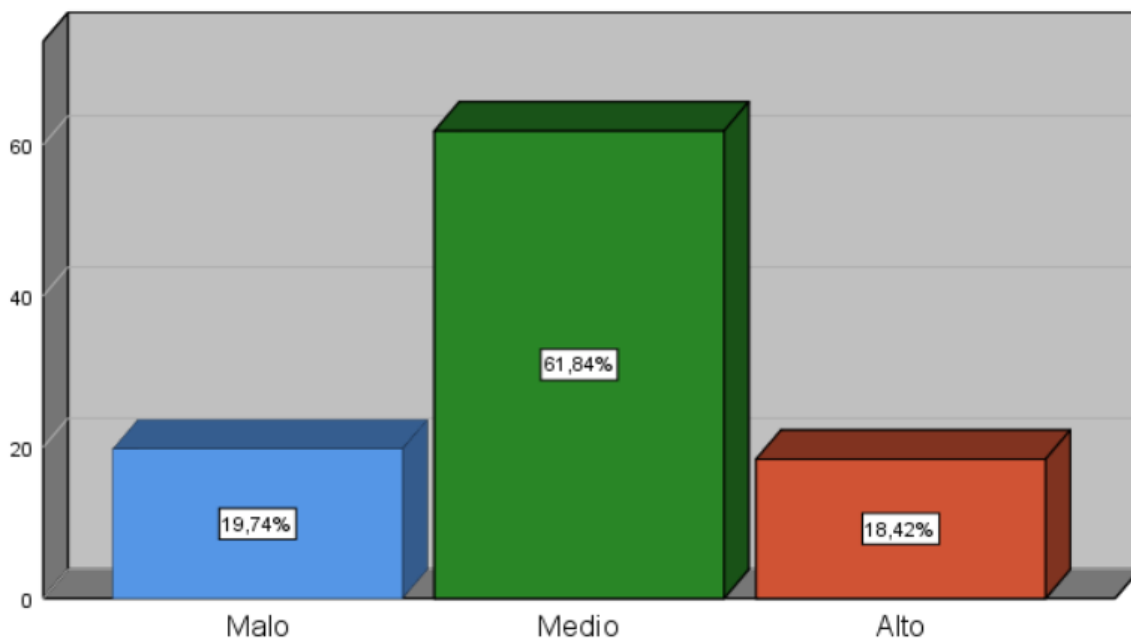


Figura 4: A nivel individual

## Interpretación

Del total de colaboradores encuestados, se obtuvo con respecto al nivel individual, el 19.7% precisan que tiene un nivel bajo, el 61.8% nivel medio y 18.4% nivel alto, en función de los resultados podemos indicar la existencia de una preponderancia por el nivel medio.

### Variable: Gestión del Talento Humano

Tabla 5: Gestión del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Malo	18	23.7	23.7	23.7
Medio	45	59.2	59.2	82.9
Alto	13	17.1	17.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

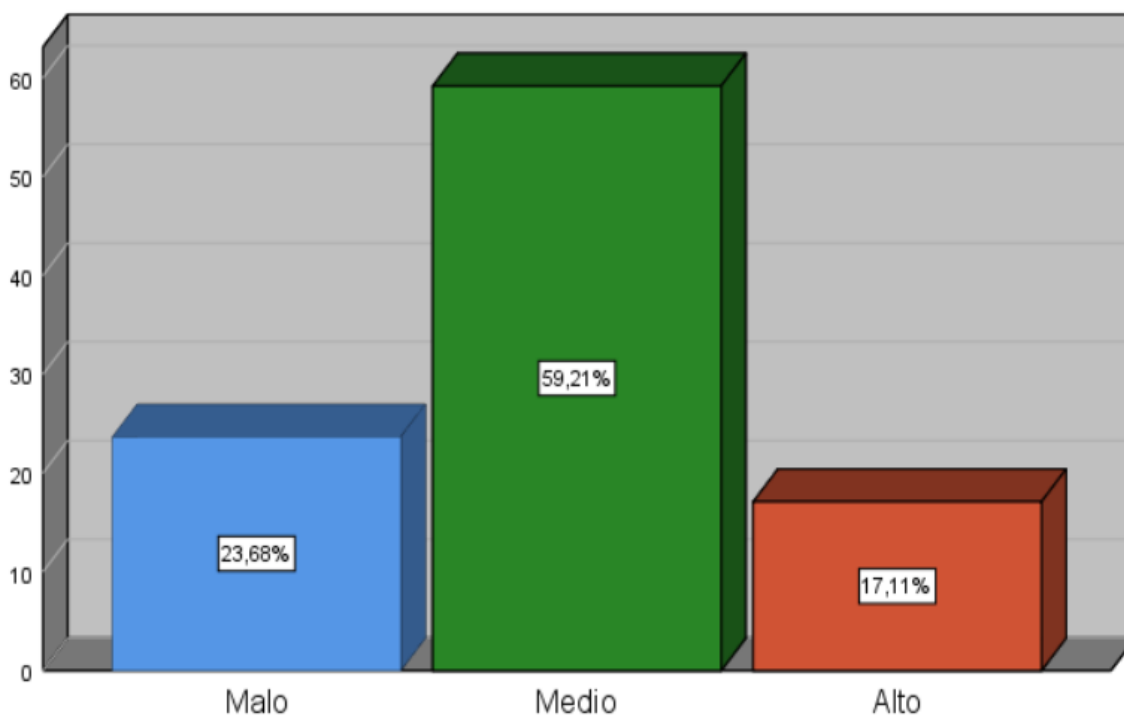


Figura 5: Gestión del Talento Humano



## Interpretación

Del total de colaboradores encuestados, se obtuvo con respecto a la gestión del talento humano, el 23.7% precisan que tiene un nivel bajo, el 59.2% nivel medio y 17.1% nivel alto, en función de los resultados podemos indicar la existencia de una preponderancia por el nivel medio.

### Dimensión: Selección de personas

Tabla 6: Selección de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	20	26.3	26.3	26.3
	Medio	44	57,9	57,9	84,2
	Alto	12	15.8	15.8	100.0
	Total	76	100,0	100,0	

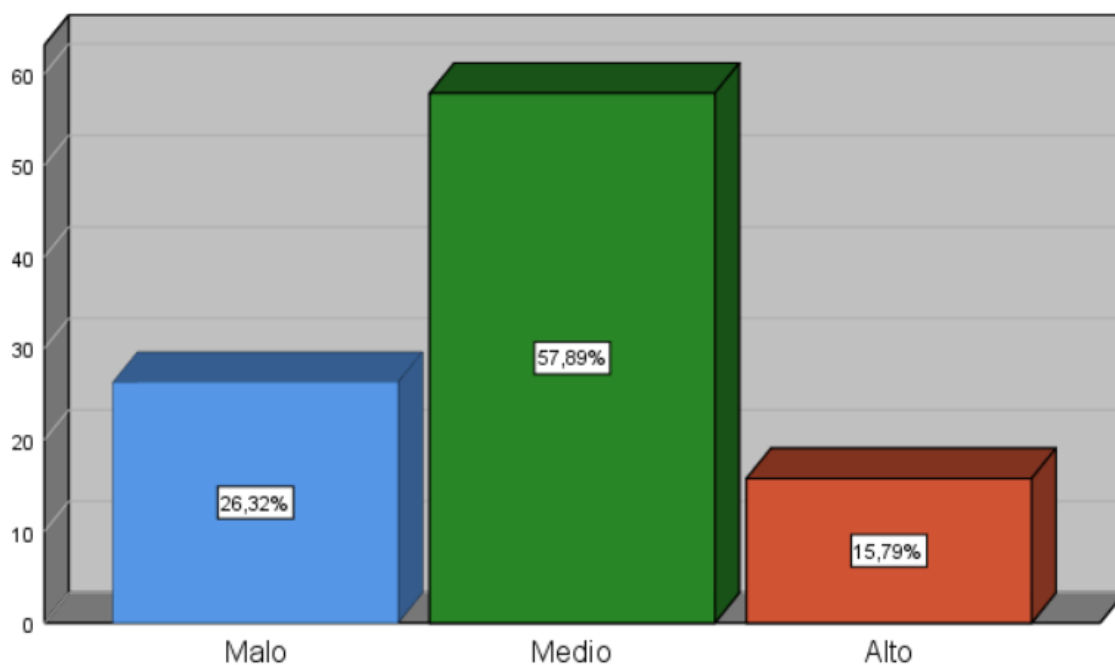


Figura 6: Selección de personas

## Interpretación

Del total de colaboradores encuestados, se obtuvo con respecto a la selección de persona, el 26.3% precisan que tiene un nivel bajo, el 57.9% nivel medio y 15.8% nivel alto, en función de los resultados podemos indicar la existencia de una preponderancia por el nivel medio.

### Dimensión: Desarrollo de personas

Tabla 7: Desarrollo de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	16	21.1	21.1	21.1
	Medio	48	63,2	63,2	84,2
	Alto	12	15.8	15.8	100.0
	Total	76	100,0	100,0	

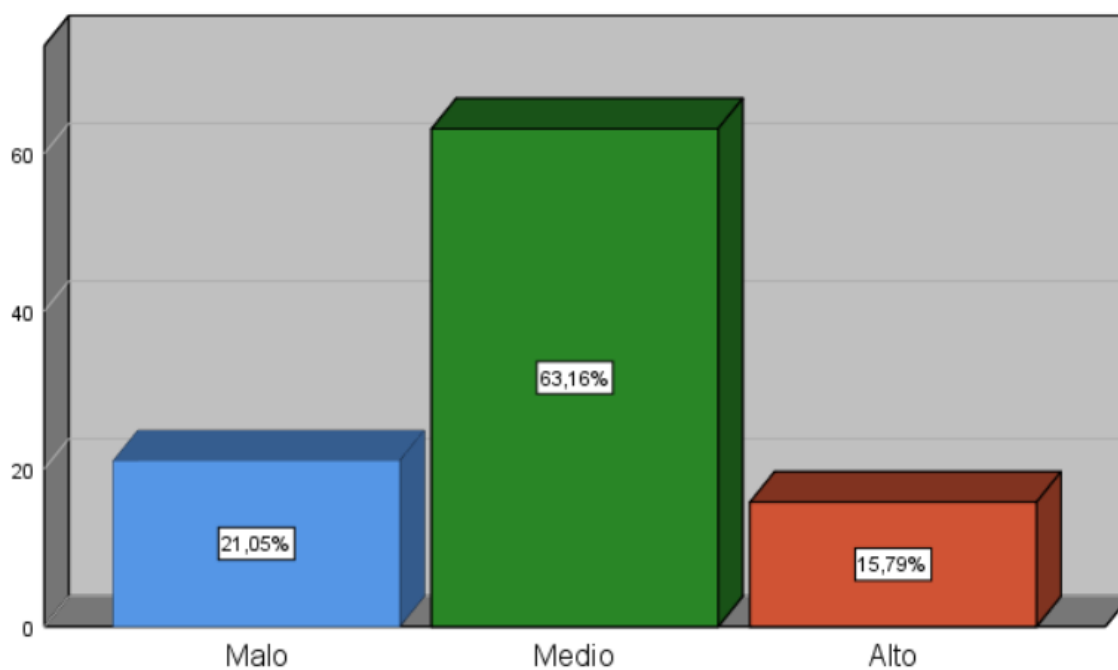


Figura 7: Desarrollo de personas

## Interpretación

Del total de colaboradores encuestados, se obtuvo con respecto al desarrollo de personas, el 21.1% precisan que tiene un nivel bajo, el 63.2% nivel medio y 15.8% nivel alto, en función de los resultados podemos indicar la existencia de una preponderancia por el nivel medio.

### Dimensión: Capacitación de personas

Tabla 8: Capacitación de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	18,4	18,4	18,4
	Medio	54	71,1	71,1	89,5
	Alto	8	10,5	10,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

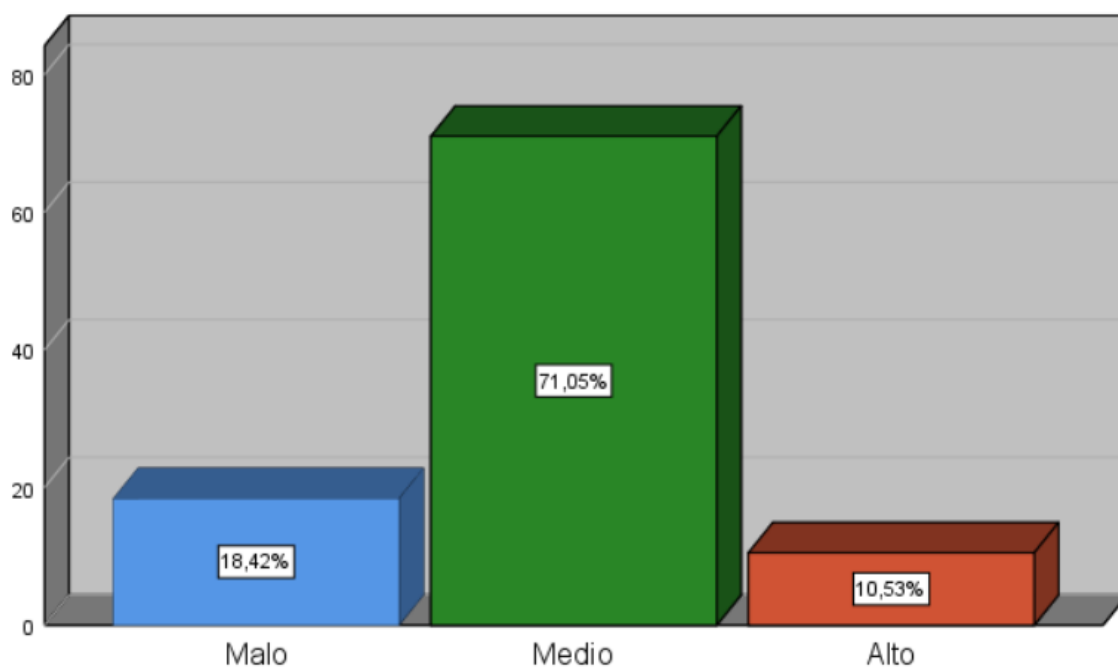


Figura 8: Capacitación de personas

## Interpretación

Del total de colaboradores encuestados, se obtuvo con respecto a la capacitación de personas, el 18.4% precisan que tiene un nivel bajo, el 71.1% nivel medio y 10.5% nivel alto, en función de los resultados podemos indicar la existencia de una preponderancia por el nivel medio.

## 5.2 Contraste de hipótesis

### Hipótesis General

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.

Tabla 9: Correlación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano

			Comportamiento Organizacional	Gestion del Talento Humano
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,743**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	76	76
	Gestion del Talento Humano	Coefficiente de correlación	,743**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	76	76

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

Se obtuvo como resultado para la correlación un Rho de Spearman (0,743), lo cual indica que existe una correlación positiva y alta entre las variables.

### Hipótesis Especifica 1

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el nivel de sistema organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el nivel de sistema organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.

Tabla 10: Correlación a nivel de sistema organizacional y gestión del talento humano

			A nivel de sistema organizacional	Gestion del Talento Humano
Rho de Spearman	A nivel de sistema organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,739**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	76	76
	Gestion del Talento Humano	Coefficiente de correlación	,739**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	76	76

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

Se obtuvo como resultado para la correlación un Rho de Spearman (0,739), lo cual indica que existe una correlación positiva y alta entre las variables.

## Hipótesis Especifica 2

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el nivel grupal y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el nivel grupal y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.

Tabla 11: Correlación entre a nivel grupal y gestión del talento humano

		A nivel grupal	Gestion del Talento Humano
Rho de Spearman	A nivel grupal	1.000	,736**
	Coeficiente de correlación		,000
	Sig. (bilateral)		
	N	76	76
	Gestion del Talento Humano	,736**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Se obtuvo como resultado para la correlación un Rho de Spearman (0,736), lo cual indica que existe una correlación positiva y alta entre las variables.

### Hipótesis Especifica 3

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el nivel individual y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el nivel individual y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.

Tabla 12: Correlación entre a nivel individual y gestión del talento humano

		A nivel individual	Gestion del Talento Humano
Rho de Spearman	A nivel individual	1.000	,728**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
	Gestion del Talento Humano	,728**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Se obtuvo como resultado para la correlación un Rho de Spearman (0,728), lo cual indica que existe una correlación positiva y alta entre las variables.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En cuanto al objetivo general se obtuvo una correlación de Rho de Spearman (0,743), lo cual indica que existe una correlación positiva y alta entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la municipalidad distrital de Chilca, lo cual concuerda con Hualupa, S. y Mendoza, A. (2022) quien en su investigación de tipo aplicada, de nivel correlacional, y diseño descriptivo, no experimental, concluyó de igual manera que en el presente estudio, que si existe una correlación positiva alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional de los trabajadores ediles, al obtener un  $\rho=0.887$ , con una Sig. (bilateral) de  $0.000 < 0.05$ ., de la misma manera Souza et al. (2019) enfatiza que los ejecutivos y los profesionales de los recursos humanos utilizan los resultados de la investigación sobre el comportamiento organizativo para comprender mejor la cultura de una empresa, cómo esa cultura apoya o inhibe la productividad y la retención de los empleados, y cómo evaluar las cualificaciones y las personalidades de los candidatos durante el proceso de contratación. La evaluación y gestión de grupos de personas en el mundo real está influida por las teorías del comportamiento organizativo, de lo que se infiere la correlación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento Humano.

En cuanto al objetivo específico uno, se obtuvo una correlación de Rho de Spearman (0,739), lo cual indica que existe una correlación positiva y alta entre el nivel de sistema organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la municipalidad distrital de Chilca, concuerda con lo manifestado por Chiavenato (2018) quien considera, la organización como un todo. A quien debe abordarse en forma holística, es decir, involucrando al sistema entero. Algunos ejemplos son el diseño y la cultura de la organización y los procesos de trabajo. Se debe considerar que el todo es diferente de las partes que lo constituyen; la gestión efectiva de la dimensión de comportamiento es fundamental para lograr el éxito en una organización, ya que



la dinámica interpersonal y el clima laboral influyen significativamente en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Por lo tanto, las organizaciones deben prestar atención a esta dimensión y trabajar para desarrollar una cultura y un ambiente laboral positivos y colaborativos. De la misma manera Souza et al. (2019) afirma que el comportamiento organizacional está interesado en cómo los individuos interactúan entre sí dentro de una empresa y como estos contactos repercuten, en el rendimiento y el comportamiento de la organización como un sistema. Por lo tanto, esta correlación del comportamiento organizativo y el sistema organizacional, son aprovechadas para aumentar la productividad, impulsar la creatividad y ofrecer a las empresas una ventaja competitiva.

En cuanto al objetivo específico dos, se obtuvo una correlación de Rho de Spearman (0,736), lo cual indica que existe una correlación positiva y alta entre el nivel grupal y la gestión del talento humano post pandemia en la municipalidad distrital de Chilca, concuerda con el estudio de Miranda, D. (2020) quien en su estudio de tipo aplicada, de nivel correlacional, diseño no experimental; concluyó la existencia de una correlación moderada de la gestión del talento humano y la conducta grupal del personal de las empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019, al obtenerse un Rho de Spearman de 0,512 y p-valor de 0,00 (menor a 0,05)., resaltando la importancia de los resultados que se obtienen cuando el personal cumple sus funciones y metas asignadas de manera conjunta, coordinada y en equipo, lo que termina por favorecer al logro de los objetivos institucionales., de la misma manera, Ricaurte et al. (2020) manifiesta que la gestión del talento como técnica empresarial a las organizaciones atraer, alimentar y retener a sus personas más cualificadas que sepan trabajar coordinadamente y en equipo. El objetivo principal de la gestión del talento es crear una plantilla suficientemente motivada y valorada por su involucramiento y compromiso con las metas y objetivos institucionales establecidos, los mismos que serán cumplidos siempre que sepan manejarse grupalmente y en equipo, lo que permitirá que este tipo de personal se quede en la empresa a largo plazo.

En cuanto al objetivo específico tres, se obtuvo una correlación de Rho de Spearman (0,728), lo cual indica que existe una correlación positiva y alta entre el nivel individual y la gestión del talento humano post pandemia en la municipalidad distrital de Chilca, concuerda con el estudio de Falcón, R. (2022) en su tesis desarrollada con el objetivo de determinar el comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021. Y con una metodología, de tipo básica, descriptivo, cuantitativo, no experimental, transversal, concluyó que la existencia de una correlación alta y significativa entre el comportamiento individual del personal y el desempeño laboral, debido a que el Rho de Spearman hallado fue  $\rho = 0.841^{**}$ , y un  $p = 0.000 < 0.05$ , como aquellas características personales de cada trabajador en una organización, lo que resulta determinante en el éxito institucional, lo que resulta potenciado gracias a las políticas de gestión de talento humano, las capacitaciones, motivaciones entre otros., en ese mismo orden de ideas Chiavenato (2018) nos dice que el desempeño individual de los trabajadores de una organización demuestran las características particulares como el nivel de compromiso e involucramiento, su personalidad, su grado de estudios y conocimientos, experiencia laboral, competencias, valores y las actitudes, sin dejar a un lado aspectos como la percepción, la toma individual de decisiones, el aprendizaje y la motivación. Cuando las personas ingresan a una organización ya poseen características individuales que influirán en forma ostensible en el comportamiento de una organización, por lo tanto, los directivos mediante la gestión adecuada de su talento humano deben de potenciar dichas habilidades o características a fin de obtener mejores resultados en el desempeño individual del personal.

## CONCLUSIONES

1. Se concluyó la existencia de una correlación positiva y alta luego de aplicar los instrumentos utilizados con un Rho de Spearman (0,743) entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la municipalidad distrital de chilca. Por lo que, el 22.4% precisan que tiene un nivel bajo, el 56.6% nivel medio y 21.2% nivel alto, se confirma la correlación y en base a lo cual podemos inferir que ante un incremento del comportamiento organizacional mejora de manera directa la gestión del talento humano en la municipalidad de chilca.
2. Se precisó la existencia de una correlación positiva y alta luego de aplicar los instrumentos utilizados con un Rho de Spearman (0,739) entre a nivel del sistema organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la municipalidad distrital de chilca. Por lo que, el 18.4% precisan que tiene un nivel bajo, el 71.1% nivel medio y 10.5% nivel alto, se confirma la correlación y en base a lo cual podemos inferir que ante un incremento del nivel de sistema organizacional mejora de manera directa la gestión del talento humano en la municipalidad de chilca.
3. Se admitió la existencia de una correlación positiva y alta luego de aplicar los instrumentos utilizados con un Rho de Spearman (0,736) entre a nivel grupal y la gestión del talento humano post pandemia en la municipalidad distrital de chilca. Por lo que, el 21.1% precisan que tiene un nivel bajo, el 63.2% nivel medio y 15.8% nivel alto, se confirma la correlación y en base a lo cual podemos inferir que ante un incremento del nivel grupal mejora de manera directa la gestión del talento humano en la municipalidad de chilca.
4. Se confirmó la existencia de una correlación positiva y alta luego de aplicar los instrumentos utilizados con un Rho de Spearman (0,728) entre a nivel individual y la gestión del talento humano post pandemia en la municipalidad distrital de chilca. Por lo

que, el 19.7% precisan que tiene un nivel bajo, el 61.8% nivel medio y 18.4% nivel alto, en base a lo cual podemos inferir que ante un incremento del nivel grupal mejora de manera directa la gestión del talento humano en la municipalidad de chilca.

## RECOMENDACIONES

1. Con la finalidad de mejorar el comportamiento organizativo de la municipalidad, debemos analizar en cómo las personas, los grupos y las estructuras organizativas afectan al comportamiento dentro de la organización. El estudio de la dinámica humana dentro de una organización se conoce como comportamiento organizativo.
2. Con respecto del nivel organizacional, los ejecutivos de la municipalidad y los especialistas deben establecer las conexiones con recursos humanos con la finalidad de comprender sus interacciones con los trabajadores. Además, indica mucho sobre cómo se comunican entre sí los compañeros de trabajo del mismo nivel.
3. A nivel grupal el comportamiento organizativo se ocupa de cómo los empleados de todo tipo de empresas pueden inspirarse para colaborar con más éxito. Las organizaciones pueden mejorar su comprensión de la ética empresarial e identificar métodos para convertir las actitudes y comportamientos de sus empleados en resultados más ventajosos tanto para el empleado individual como para la empresa, analizando estos comportamientos.
4. A nivel individual, son conscientes de que hacer negocios de forma ética y rentable a largo plazo, donde se coordine con todos los individuos, los grupos y las estructuras organizativas con el objetivo de utilizar esta información para aumentar el rendimiento de una organización, una organización está formada por individuos muy diversos, lo que hace necesario que los directivos de las organizaciones comprendan cómo actúan estas personas dentro de sus organizaciones para determinar su productividad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aina, Al Riham, and Tarik Atan. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability* 12: 8372.
- Adero, A., y Odiyo, O. (2020). Employee Characteristics, Contemporary Human Resource Management Practices and Organization Effectiveness. *International Journal of Business Management, Entrepreneurship and Innovation*, 2(2), 1–18.
- Amorós, E. (2020). Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Perú: USAT.  
[https://cursoco.weebly.com/uploads/3/9/6/9/3969131/comportamiento\\_organizaciona.pdf](https://cursoco.weebly.com/uploads/3/9/6/9/3969131/comportamiento_organizaciona.pdf)
- Asgari, A., Mezginejad, S. & Taherpour, F. (2019). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. *Journal of administrative and social sciences*. 30(75), 1-25.
- Barahona, K. (2022). “Gestión de Recurso Humano y Comportamiento Organizacional: Caso Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa, periodo 2020-2021”, Pontificia Universidad estatal del Sur de Manavi ENESUM del Ecuador.
- Beuren, I., Dos santos, V. & Bernd, D. (2019). Effects of the Management Control System on Empowerment and Organizational Resilience. *Brazilian Business Review Magazine*. 17(2), 1-29.
- Bohle, S., Chambel, M. & Medina, F. (2018). The Role Of Perceived Organizational Support In Job Insecurity And Performance. *Revista de Administração de Empresas*. 58(4), 1-23.

- Caballero, R., Franco, P., Tosi, J. & Jakovcevic, A. (2019). Using the Theory of Planned Behavior to Explain Cycling Behavior. *Journal Advances in Latin American Psychology*. 36(2), 1-17.
- Chiavenato. (2020). *Organizational behavior, the dynamics of success in organizations*. México: Megraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Human resources management*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chams-Anturi, O., Gomez, A., Escorcia-Caballero, J. & Soto-Ferrari, M. (2020). An organizational behavior study to evaluate project performance. University of the Coast.
- Cortes, N. (2021). ¿Qué es el comportamiento organizacional?: Lo que deberías conocer. GeoVictoria. <https://www.geovictoria.com/mx/comportamiento-organizacional/>
- Davalos, R. (2018). Organizational behavior and its relationship with technological innovation processes. *Academo (Asunción)*. 5(2), 169- 178.
- Díaz, L. (2019). “Gestión del talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018”, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho – Perú.
- Edeh, F., Edeoga, G., Ugboego, C., Chiamaka, L., Oketa, E. y Ngozi, U. (2021). Fostering prosocial work behaviour through organisational politics. *Fudutsinma Journal of Management Sciences* 4: 266–78.
- Falcón, R. (2022) “Comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021”, Universidad César vallejo de Lima – Perú.
- Guerrón, M. (2022). “La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en el GAD Municipal del Cantón PENIPE”, Universidad Nacional del Chimborazo de Riobamba – Ecuador.

- Hualupa, S. y Mendoza, A. (2022). “Gestión de Recursos Humanos y el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022”, Universidad Nacional de Ucayali de Pucallpa – Perú.
- Jepchumba, C. (2021). Effect of Talent Management Practices on Organizational Performance: A Case of Hotels in South Rift Region, Kenya. Ph.D. thesis, Egerton University, Njoro, Kenya. Available online: <http://ir-library.egerton.ac.ke/handle/123456789/2757>
- Kaewnaknaew, C., Siripipatthanakul, S., Phayaprom, B., y Limna, P. (2022) Modelling of Talent Management on Construction Companies’ Performance: A Model of Business Analytics in Bangkok. [https://ijbmcjournals.org/wp-content/uploads/2022/01/IJBA-Vol-2\\_1\\_14.pdf](https://ijbmcjournals.org/wp-content/uploads/2022/01/IJBA-Vol-2_1_14.pdf)
- Kenjo (2020). Guía de evaluación de desempeño para recursos humanos. <https://www.kenjo.io/es/guia-evaluacion-desempeno-para-recursoshumanos>
- Mahmoud, K. (2019). The influence of talent management on performance of employee in public sector institutions of the UAE. *Public Administration Research* 8: 8–23.
- Miranda, D. (2020). “Gestión del talento humano y su relación con el comportamiento organizacional en las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019”, Universidad Peruana Unión de Tarapoto – Perú.
- Orbegoso, R. (2022). “Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo, 2022”, Universidad Nacional de Tumbes – Perú.
- O. y Alegbeleye, O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *Die Zeitschrift für wissenschaftliches Bibliothekswesen*, 47(2), 102319. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>



- Ogbu, F., Zayed, N., Perevozova, I., Kryshtal, H. y Nitsenko, V. (2022). Talent Management in the Hospitality Sector: Predicting Discretionary Work Behaviour. <https://doi.org/10.3390/admsci12040122>
- Pawar, A. Cahyono, B. Indrati, K., Siswati, E. y Loupias, H. (2021). Validating the effect of talent management on organisational outcomes with mediating role of job empowerment in business.
- Portia, M y Ngirande, H. (2021). The influence of compensation, training and development on organisational citizenship behaviour. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde 47: a1845.
- Puente-Palacios, Katia, & Fernandes Martins, Maria do Carmo, & Palumbo, Salvatore (2016). Team Performance: Evidence for Validity of a Measure. Psico-USF, 21(3),513-525
- Ramos-Villagrasa, Pedro J., & Barrada, Juan R., & Fernández-del-Río, Elena, & Koopmans, Linda (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-Report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35(3),195-205.
- Redator, R. (2019). Conoce el concepto de comportamiento organizacional y su importancia en la dinámica de las empresas. Rockcontent Blog. <https://rockcontent.com/es/blog/comportamiento-organizacional/>
- Ricaurte, M., Rodríguez, M. y Romero, M. (2020). Sistema de compensación basado en evaluación de desempeño en la industria de elaboración de alimentos: caso ingenio azucarado. Revista Compedium: Cuadernos de Economía y Administración. 7 (1) 34 - 45. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7520687.pdf>
- Robbins y Judge (2018). Comportamiento organizacional. ed. 14. México: Pearson Educación.

- Rosero, T. (2017). Diagnosis of organizational behavior variables in pharmacies. *Cuaban Journal of Biomedical Research*, 118.
- Rodriguez, A. (2021). Comportamiento individual: características, influencia y fundamentos. *Lifeder*. <https://www.lifeder.com/comportamientoindividual-organizaciones/>
- Rodríguez, C.; Pichardo, J. y Frias, D. (2021). Modeling Prosocial Organizational Behavior in Knowledge Management. *Interciencia*. 46 (5), 192-197.
- Santos, I. y Marinho, S. (2017). Relationship between entrepreneurial orientation, marketing capability and business performance in retail supermarkets in Santa Catarina (Brazil). *Revista administracaomackenzie*. 22(4),1-24.
- Shah, G., Memon, N., & Tunio, G. (2021). Need for Talent Management and Investigating Its Impact on Organizational Performance of Higher Education Institutes. *International Review of Management and Business Research*, 10, 168-182.
- Souza, A., Felix, B. & Andrade, A. (2019). Humor at work: a study about the relationship between humor styles, satisfaction with management and individual job performance. *Revista de administracao da Universidade Federal de Santa Maria*. 12(4), 1-24.
- Shulca, B. (2022). “La Gestión Administrativa y el Desarrollo organizacional en la JURECH periodo 2019-2021”, Universidad Nacional de Chimborazo de Riobamaba – Ecuador.
- Sheehan, M., Grant, K., & Garavan, T. (2018). Strategic talent management: A macro and micro analysis of current issues in hospitality and tourism. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 10(1), 28–41. <https://doi.org/10.1108/WHATT-10-2017-0062>.
- Trujillo, T. (2019) en su trabajo de investigación titulado “Incidencia del Comportamiento organizacional en el servicio de los Funcionarios de la Alcaldía Municipal de Funza”

Youssef, E., y Moh, G. (2021). Effect of Talent Management Training Program on Head Nurses Leadership Effectiveness. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(4), 351–361.  
<https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.199134>.

**ANEXOS**

### Matriz de Consistencia

**Título: Comportamiento organizacional y gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Establecer la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.</p>	<p>1.- Comportamiento Organizacional</p>	<p><b>Método general:</b></p> <p>Método Científico</p> <p><b>Método específico:</b></p> <p>Hipotético deductivo</p> <p><b>TIPO:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, de corte Transversal.</p>
<p><b>Problema Específicos</b></p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p>	<p><b>Hipótesis Especificas</b></p>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre el nivel de sistema organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre el nivel grupal y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación entre el nivel de sistema organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.</li> <li>• Establecer la relación entre el nivel grupal y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación directa y significativa entre el nivel de sistema organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.</li> <li>• Existe una relación directa y significativa entre el nivel grupal y la gestión del talento humano post pandemia</li> </ul>	<p>2.- Gestión del Talento Humano</p>	<p><b>POBLACIÓN: 95</b> trabajadores de la municipalidad distrital de chilca</p> <p><b>MUESTRA: 76</b> trabajadores</p>
--	--	--	---	---

<p>Distrital de Chilca, 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre el nivel individual y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022?</li> </ul>	<p>Distrital de Chilca, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación entre el nivel individual y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.</li> </ul>	<p>en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación directa y significativa entre el nivel individual y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022.</li> </ul>		
---	---	--	--	--

### Matriz de operacionalización de variables

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Comportamiento organizacional	A nivel de sistema organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño</li> <li>• Estrategias</li> </ul>
	A nivel grupal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Responsabilidades</li> </ul>
	A nivel individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de percepción</li> <li>• Motivación</li> <li>• Percepción</li> </ul>
Gestión del Talento Humano	Selección de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> <li>• Capacidades</li> </ul>
	Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos</li> <li>• Motivación</li> <li>• Satisfacción</li> </ul>
	Capacitación de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones</li> <li>• Talleres</li> <li>• Innovación</li> </ul>



## Matriz de operacionalización del instrumento

### Cuestionario: Comportamiento organizacional

Estimado (a), el presente instrumento tiene como objetivo establecer la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022, para la cual se le invita a leer atentamente cada ítem, seleccione una de las alternativas y márcalo con un aspa (X) en un solo recuadro. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada, se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

1	2	3
NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO

Nº	Dimensione/ Ítems	ESCALAS		
		1	2	3
Dimensión 1: A nivel de sistema organizacional				
1	El diseño organizacional de la municipalidad se encuentra estructurado de acuerdo a las funciones, procesos y relaciones formales.			
2	Se cuenta con una estrategia organizacional para el cumplimiento de los objetivos.			
3	Se cuenta con un diseño estructurado de implementación de estrategias para el cumplimiento de objetivos de corto y largo plazo.			

4	Se practica la cultura de la organización en la entidad en donde se aportan ideas, experiencias y valores.			
Dimensión 2: A nivel grupal		1	2	3
5	El personal que labora en la entidad cuenta con la habilidad de trabajar en equipo.			
6	Los miembros del equipo de trabajo son responsables de las daciones que toman			
7	Se recibe charlas en la municipalidad de empoderamiento dirigidos a los trabajadores para que así puedan valorar más el trabajo			
8	Se siente obligado a quedarse en la empresa ya que en otras entidades no cuenta con los mismos beneficios.			
Dimensión 3: A nivel individual				
9	El personal administrativo conoce las diferencias individuales de los trabajadores como sus motivaciones, intereses y percepciones			
10	La municipalidad cuenta con la atribución de seleccionar, organizar e interpretar el comportamiento individual			
11	El personal que labora en la entidad se siente satisfecho por contar los con materiales y equipos que le permiten desarrollar con éxito su trabajo			
12	La municipalidad lo invita para participar en talleres, conferencias, capacitaciones, etc.			

### Cuestionario: Gestión del Talento

Estimado (a), el presente instrumento tiene como objetivo establecer la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022, para la cual se le invita a leer atentamente cada ítem, seleccione una de las alternativas y márcalo con un aspa (X) en un solo recuadro. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada, se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO

Nº	Dimensio <sup>n</sup> e/ Ítems	ESCALAS		
Dimensión 1: Selección de personas		1	2	3
1	Las personas de la municipalidad manifiestan sus habilidades cuando realizan su trabajo.			
2	Es conveniente los métodos de la municipalidad que utilizan para realizar la selección de personas.			
3	Se asigna aun personal teniendo en cuenta los perfiles para el cargo en la municipalidad			
4	Conoce las bases para el proceso de reclutamiento que realiza la municipalidad.			
Dimensión 2: Desarrollo de personas		1	2	3

5	La Municipalidad maneja de forma correcta los servicios para la interacción con todos los colaboradores			
6	En la Municipalidad se gestiona la medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.			
7	Las evaluaciones que realiza la Municipalidad son oportunas.			
8	Considera que las retribuciones percibidas en la Municipalidad son correctas.			
Dimensión 3: Capacitación de personas				
9	Se identifica las necesidades que tiene el personal para cumplir con sus funciones.			
10	La municipalidad cubre sus expectativas, en los talleres se utilizan recursos de acuerdo al tema.			
11	Se realiza la capacitación de personas de acuerdo a las necesidades de la municipalidad.			
12	Se efectúa un monitoreo y seguimiento adecuado de las capacitaciones.			

## Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

Municipalidad Distrital de Chilca  
OFICINA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

09 JUN. 2022

N° DOC: 101958  
N° EXP: 62948  
FOLIOS: 01 HORA: 4:53

SOLICITO:

**PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTO  
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Sr. LUIS CARLOS DE LA CRUZ SULLCA  
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA**

Yo: **William Roque CERRON LAZO**, identificado con DNI N° 70139386 con domicilio en el Jr. Benigno Dorregaray Nro.292 – Provincia de Chupaca y **Jhosmar Frans MARAVI PACHECO** identificado con DNI N° 46222341 y domiciliado en la Calle Lima s/n del Distrito de Cochabamba, Provincia de Concepción, ambos del Departamento Junín. Egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Carrera Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes.

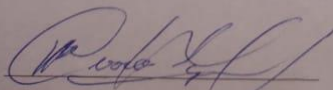
Ante Usted, con el debido respeto me presento y expongo:

Que deseado obtener el Título Profesional por la modalidad de Tesis, y siguiendo los procedimientos administrativos **solicito permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Comportamiento organizacional y gestión del talento humano post pandemia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022"**, el cual consiste en la Aplicación de un cuestionario a los colaboradores de su Institución ya que es un requisito para realizar el trabajo de investigación. Es por eso que me dirijo a usted con el propósito de pedir su autorización.

Por lo tanto,

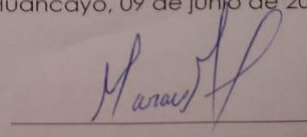
Pido a Ud. acceda a mi solicitud por ser de justicia.

Huancayo, 09 de junio de 2022.



William Roque CERRON LAZO

DNI: 70139386



Jhosmar Frans MARAVI PACHECO

DNI: 46222341



GESTIÓN EDIL 2019 - 2022

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EL QUE SUSCRIBE, SUB GERENTE DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA – HUANCAYO.

### CARTA DE ACEPTACIÓN

Qué; en atención a la solicitud de aplicación de instrumento de trabajo de investigación para obtener el Título Profesional por la modalidad de tesis, que fuera ingresada por los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, **William Roque, CERRÓN LAZO**, identificado con DNI N°70139386 , y **Jhosmar Frans, MARAVÍ PACHECO, VILLALVA**, identificado con DNI N°46222341; la misma que fue derivada al presente despacho, se expide la carta autorizando la aplicación de los instrumentos de recopilación de información que sean necesarios para el correcto desarrollo de la investigación denominada: **"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POST PANDEMIA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2022"**

www.munichilca.gob.pe

Chilca, 14 de octubre del 2022.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA  
 Bach/Dr. José María Cervera Rojas Mayta  
 (e) SUB GERENTE DE PERSONAL

DIRECCIÓN  
 Av. Huancavelica N° 606

### Confiabilidad y validez del instrumento

Tabla 13: Valorización de instrumentos por juicio de expertos

Apellidos y nombres del validador	Código del Instrumento	Opinión de aplicabilidad	Promedio de valoración
Dr. Máximo Rodríguez Mendoza	CO - GT	Es Aplicable	90%
Dr. David Nieto Modesto	CO - GT	Es Aplicable	90%
Mg. Olga Quispe Gutiérrez	CO - GT	Es Aplicable	90%

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, la cual será ejecutada por vía online a través de un formulario Google Forms a los 76 colaboradores de la municipalidad distrital de Chilca.

### Prueba de Alfa de Cronbach para el comportamiento organizacional

Tabla 14: Prueba de Fiabilidad: Comportamiento Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	12

#### Interpretación:

En base al procesamiento de la información en el software estadístico SPSS Versión 26, para los 12 ítems se obtuvo un valor de ,859.

## Prueba de Alfa de Cronbach para la Gestión del Talento Humano

Tabla 15: Prueba de Fiabilidad: Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	12

### Interpretación:

En base al procesamiento de la información en el software estadístico SPSS Versión 26, para los 12 ítems se obtuvo un valor de ,897.



## Data de procesamiento de datos

### Comportamiento Organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3
2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	1
3	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	3
4	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3
5	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2
6	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
7	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
8	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
9	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
10	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
11	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1
12	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2
13	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1
14	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2
15	3	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2
16	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	3
17	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2
18	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2
19	3	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3
20	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	1
21	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	3
22	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3

23	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2
24	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
25	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
26	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
27	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
28	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
29	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1
30	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2
31	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1
32	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2
33	3	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2
34	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	3
35	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2
36	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2
37	3	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3
38	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	1
39	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	3
40	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3
41	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2
42	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
43	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
44	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
45	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
46	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
47	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1

48	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2
49	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1
50	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2
51	3	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2
52	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	3
53	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2
54	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2
55	3	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3
56	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	1
57	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	3
58	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3
59	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2
60	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
61	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
62	3	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3
63	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	1
64	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	3
65	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3
66	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2
67	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
68	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
69	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
70	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
71	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
72	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1

73	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2
74	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1
75	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2
76	3	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2

### Gestión del Talento Humano

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
3	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
4	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
5	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
6	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1
7	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2
8	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1
9	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2
10	3	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2
11	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
12	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
13	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
14	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
15	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
16	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1
17	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2
18	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1

19	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2
20	3	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2
21	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
22	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
23	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
24	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
25	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
26	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
27	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1
28	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2
29	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1
30	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2
31	3	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2
32	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
33	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
34	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
35	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
36	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
37	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
38	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
39	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
40	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
41	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
42	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1
43	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2

44	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1
45	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
46	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
47	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
48	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
49	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
50	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1
51	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2
52	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1
53	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
54	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
55	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
56	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
57	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
58	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1
59	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2
60	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1
61	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2
62	3	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2
63	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3
64	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
65	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
66	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
67	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
68	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3

69	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1
70	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
71	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
72	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2
73	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1
74	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2
75	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1
76	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2

### Fotos de la aplicación del instrumento





