



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y compromiso organizacional de los  
colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

#### **AUTOR:**

Pérez Vásquez, Elmer (ORCID: 0000-0003-3044-7244)

#### **ASESOR:**

Dr. Carrión Barco, Gilberto (ORCID: 0000-0002-1104-6229)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi esposa e hijas por ser la razón de mi existencia y superación, por motivarme y apoyarme cada día; ya que son la fuerza vital que mueve mi accionar y por las que sigo adelante superándome día a día para poder aspirar a dejarlas un legado del cual se sientan orgullosas.

A mis padres por su apoyo y consejos que han allanado el camino que me ha tocado seguir.

A Santo Cristo de Bagazán, patrono de mi inquebrantable fe.

**Elmer**

## **Agradecimiento**

A Dios sobre todas las cosas, por darme vida y salud en esta época de pandemia.

Al Dr. Gilberto Carrión Barco y a los demás docentes universitarios que impartieron sus conocimientos en esta nueva etapa de mi formación profesional. Al personal de la Municipalidad Provincial de Rioja, por su colaboración, apoyo en la información y autorización para el desarrollo del presente trabajo investigativo.

**El autor**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	40
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	40
3.2. Variables y Operacionalización .....	41
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.5. Procedimientos .....	46
3.6. Métodos de análisis de datos.....	47
3.7. Aspectos éticos .....	48
IV. RESULTADOS .....	49
V. DISCUSIÓN.....	57
VI. CONCLUSIONES.....	63
VII. RECOMENDACIONES .....	65
REFERENCIAS.....	67
ANEXOS .....	73

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Distribución de la población .....	41
<b>Tabla 2.</b> Rango de la variable gestión de recursos humanos .....	43
<b>Tabla 3.</b> Rango de la variable compromiso organizacional.....	44
<b>Tabla 4.</b> Validez de cuestionarios de la V1 y V2, realizado por el juicio de expertos.....	44
<b>Tabla 5.</b> Confiabilidad de la variable 1 .....	45
<b>Tabla 6.</b> Confiabilidad del total de preguntas de la variable 1 .....	46
<b>Tabla 7.</b> Confiabilidad de la variable 2 .....	46
<b>Tabla 8.</b> Confiabilidad del total de preguntas de la variable 2.....	46
<b>Tabla 9.</b> Nivel de la variable gestión de recursos humanos.....	49
<b>Tabla 10.</b> Nivel de la variable Compromiso organizacional .....	50
<b>Tabla 11.</b> Prueba de normalidad.....	51
<b>Tabla 12.</b> Relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional .....	52
<b>Tabla 13.</b> Relación entre la selección de personal y el compromiso organizacional. ....	54
<b>Tabla 14.</b> Relación entre la capacitación de personas y el compromiso organizacional .....	55
<b>Tabla 15.</b> Relación entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional .....	56

## Índice de figuras

Figura 1. Regresión lineal de la Gestión de recursos humanos y el Compromiso organizacional .....	52
---	----

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad provincial de Rioja. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 46 participantes municipales nombrados, el muestreo fue no probabilístico de tipo censal. La técnica fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, teniendo como resultados que el nivel de gestión de recursos humanos fue posicionado con un nivel medio en 60.9%, mientras que el compromiso organizacional fue catalogado en un nivel bueno en 67.4%. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja, ya que el coeficiente  $r$  de Pearson fue de 0,661\*\* (correlación positiva moderada) y un  $p$  valor igual a 0,000 ( $p$ -valor  $\leq 0.01$ ); valores que comprueban la correlación existente entre las dos variables, además el **43.68%** de la Gestión de recursos humanos influye en el Compromiso organizacional de la Municipalidad Provincial de Rioja.

**Palabras clave:** Recursos humanos, Compromiso organizacional, Colaboradores municipales, Talento humano.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between human resource management and the organizational commitment of employees in the Provincial Municipality of Rioja. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample consisted of 46 named municipal participants, the sampling was non-probabilistic of the census type. The technique was the survey and the questionnaire was used as an instrument, having as results that the level of human resources management was positioned with a medium level in 60.9%, while the organizational commitment was cataloged at a good level in 67.4%. Concluding that there is a significant relationship between human resource management and organizational commitment in the provincial Municipality of Rioja, since Pearson's r coefficient was 0.661 \*\* (moderate positive correlation) and a p value equal to 0.000 ( $p$ -value  $\leq 0.01$ ); Values that verify the correlation between the two variables, in addition 43.68% of Human Resources Management influences the Organizational Commitment of the Provincial Municipality of Rioja.

**Keywords:** Human resources, Organizational commitment, Municipal collaborators, Human talent.

## I. INTRODUCCIÓN

La conceptualización general de los recursos humanos, la determina como una amplia herramienta que abarca las diferentes áreas organizacionales con la finalidad de gestionar el recurso humano de manera eficiente, buscando su bienestar óptimo al momento de desarrollar sus actividades, con la intención de obtener el máximo rendimiento que ayude a lograr los objetivos y el crecimiento organizacional; para ello, es necesario gestionar las habilidades y competencias de manera eficiente al mismo tiempo que debe desarrollar un clima laboral armonioso que propicie el trabajo en equipo y la potenciación de conocimientos laborales (Castro et al. 2020). En cuanto a la conceptualización del compromiso laboral, este es entendido como los diferentes factores intangibles que hacen posible un buen desempeño laboral buscando lograr los objetivos organizacionales, el cual es un elemento fundamental que ayuda al crecimiento integral (Palenzuela et al. 2019).

La coyuntura económica y de salud actual provocada por la pandemia, ha generado diversos cambios en las organizaciones y empresas, no solamente estructurales sino también en la forma como es la gestión del recurso humano, debido a que, con la implementación del trabajo remoto, el colaborador no es necesario que esté físicamente en la realización, por lo tanto, gestionarlo, requiere de nuevas herramientas y conocimientos que permita seguir obteniendo el máximo resultado y entregando las condiciones necesarias para un buen desempeño; por lo tanto, la gestión de los recursos humanos actualmente, afronta nuevas barreras y nuevos retos que determinarán el futuro de la gestión del talento humano dentro de las organizaciones. De esa manera se han visto afectado los distintos trabajadores de las empresas, por lo cual se tuvieron que actualizar en el medio de cómo realizar el trabajo, realizándolo de forma remota desde sus casas, debido al sistema de emergencia sobre que tuvieron que obedecer las demás empresas del ámbito mundial trayendo consigo, una paralización de las labores. Según el estudio de tendencias de talento realizado por Mercer (2021), menciona que **uno de cada tres colaboradores** son los

que manifiestan que son muy preponderantes en la forma de que cuida su salud por eso han implementado medidas sobre su seguridad laboral, así mismo de acuerdo a un estudio publicado por el diario Laeconomia.com (2018) Sostiene que únicamente el **18%** de colaboradores han desarrollado el compromiso laboral dentro de su centro trabajo, mientras tanto, el **27%** apenas se encuentre interesado por desarrollar el compromiso para con la organización, en tanto, el **55%** muestran un índice muy bajo de compromiso organizacional y en algunos casos es imperceptible (p.1).

En el contexto peruano, de acuerdo al estudio desarrollado por el diario Gestión (2019), sostiene que una gran cantidad de empresas y organizaciones a un vienen desarrollando la gestión del talento humano de manera tradicional y empírica, utilizando estrategias y herramientas que datan desde hace mucho tiempo, asimismo, no invierte recursos para mejorar la gestión del talento humano, debido a que lo consideran como un gasto para la organización que no trae resultados positivos; en este sentido, el **87%** de empresas y organizaciones nacionales, consideran que cuentan con un bajo nivel de compromiso organizacional, por lo cual se considera esto como el principal problema para el crecimiento, así mismo en el caso de Perú, el **50%** de los ejecutivos o personas encargadas de la dirección de las organizaciones, consideran que es necesario la implantación de una nueva cultura enfocada en el compromiso organizacional, la cual busque mejorar el rendimiento, gestión con la finalidad de alcanzar los objetivos planificados; además se advierte que, el compromiso de los colaboradores en el 2019 fue **72%**, respectivamente, así mismo consideran que, de entrar los principales elementos que fomenta el compromiso organizacional, se encuentran las remuneraciones y los reconocimientos por buen desempeño, en este sentido, la solamente el **9%** de los colaboradores a nivel nacional, consideran que están recibiendo una remuneración justa de acuerdo al servicio entregada y un **61%** lo considera como injusto, asimismo, **5%** de los colaboradores que se encuentran comprometidos, tiene una claridad sobre el plan de desarrollo en organización, a diferencia de un **71%** que tiene buena percepción adversa (p.1).

A nivel local, la Municipalidad provincial de Rioja, se encuentra asentada en el distrito de Rioja, y provincia del mismo nombre - Departamento de San Martín, puerta de entrada a la selva peruana; es una institución pública con categoría de gobierno local municipal que se guía bajo la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, su misión es promover el desarrollo sostenible e integral de la provincia de Rioja en el marco de una gestión inclusiva, concertada y de bienestar social para toda la ciudadanía; cuenta con autonomía para la contratación de sus propios recursos humanos, para que a través de ellos se pueda dar el cumplimiento de los objetivos previstos, tanto al corto, mediano y largo plazo.

En la Municipalidad provincial de Rioja, la problemática encontrada, se relaciona con una deficiente gestión del recurso humano, dentro de lo cual, se evidencia una falta de capacitación adecuada, tanto, al momento de ingresar y durante la permanencia de un colaborador en la entidad; asimismo, se conoció que esas pocas capacitaciones son muy deficientes para potenciar las habilidades y competencias de los colaboradores, los cuales no son una herramienta de apoyo que ayude incrementar su eficiencia y mejora su desempeño, lo cual se ve evidenciado, en los prolongados tiempo de espera para desarrollar las actividades encomendadas y la atención al público usuario, asimismo, ha encontrado que no todos cumplen con los objetivos planteados, no poseen las características y la actitud necesaria para fomentar un buen clima organizacional; todo esto ha generado que el personal no logre el cumplimiento de metas planeado por la institución, no tenga una apego efectivo hacia la misma, el colaborador solo cumple su horario laboral asignado estando sujetos al cumplimiento de las normas establecidas.

En base a la problemática planteada se formula el siguiente **problema general**: ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021? y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión de recursos

humanos en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021? ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021? ¿Cómo se relaciona la dimensión selección de personal y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021? ¿Cómo se relaciona la dimensión capacitación de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021? ¿Cómo se relaciona la dimensión desarrollo de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021?

El presente estudio tiene justificación por **conveniencia**, debido a que servirá como una herramienta que permitirá mejorar el trabajo desarrollado por el personal dentro de la entidad, resultado de la investigación servirá como una base para mejorar la problemática encontrada. **Relevancia social**, debido a que busca entregar la mejora en las habilidades y competencias de los colaboradores a nivel general en la entidad, con la finalidad de contar con colaboradores debidamente capacitados para desarrollar su trabajo y así poder lograr los objetivos organizacionales en bien de la sociedad. **Valor teórico**, presente este tipo de validez debido a que abarca conocimientos teóricos ya existentes debidamente fundamentadas desde fuentes confiables que brindan una visión amplia de las variables abordadas; asimismo que incrementará el conocimiento científico con los resultados encontrados. **implicancia práctica**, debido a que posibilitará al conocimiento de la forma en cómo se desarrolla la gestión del talento humano dentro de la entidad pública y la forma en cómo se relaciona con el compromiso de los colaboradores, posibilitando la formación de un diagnóstico que permita tomar medidas correctivas al respecto **y utilidad metodológica**, debido a que el presente estudio se hará uso de diferentes instrumentos para recolectar datos, debidamente validados y determinados o nivel de confiabilidad, los cuales pueden ser utilizados para otras investigaciones en torno a las variables analizadas.

De acuerdo a la problemática planteada, se formuló los siguientes objetivos, teniendo como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión de

recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021. Identificar el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021. Determinar la relación entre la dimensión selección de personal y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021. Determinar la relación entre la dimensión capacitación de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.

Con respecto a las hipótesis, se tiene como **hipótesis general**:  $H_i$ : Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja.  $H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja. **Y como hipótesis específicas**:  $H_1$ : El nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021, es bueno.  $H_2$ : El nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021, es buena.  $H_3$ : Existe relación significativa entre la selección de personal y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.  $H_4$ : Existe relación significativa entre la capacitación de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.  $H_5$ : Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Hoy en día el mundo globalizado y el avance constante de la ciencia y el ámbito tecnológico ha generado muchos cambios sustanciales en aspectos económicos, políticos, culturales y sociales obligando tanto al sector público, como privado realizar modificaciones en sus sistemas operacionales para poder desarrollarse en el entorno en el que operan, por lo que para el desarrollo de esta investigación se citó estudios previos tales como: a nivel internacional a Montoya et al. (2016), con la investigación cuyo objetivo fue resaltar el valor del talento humano en las organizaciones y su fundamentación en el direccionamiento estratégico, tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 16 empresas, técnica entrevista, instrumento cuestionario. Concluyó que, lo que se quiere lograr con las diferentes, técnicas, estrategias y la correcta estructuración de planificación vinculado a los recursos humanos es posicionarse en el mercado como una empresa referente y competitiva. Se dice que cuando nos referimos al ámbito organizacional para que este sea estructurado no solo se debe tener en cuenta los recursos económicos que esta necesita sino también identificar el talento humano indispensable que pueda de alguna forma ser el característico para que lleve a cabo los propósitos de la empresa, así mismo es importante tener en cuenta la tecnología que se utiliza para la empresa, el futuro de la empresa depende de todos estos factores.

Asimismo, se citó el estudio de Oliveros (2017), en su trabajo investigativo tuvo como finalidad describir la cultura del trabajo en Venezuela y su influencia en la gestión de recursos humanos, tipo descriptiva, diseño no experimental, población y muestra de 39 colaboradores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, cuando nos referimos a las organizaciones, instituciones, empresas venezolanas, estamos hablando de un colectivo de talento humano involucradas a la realización de los fines de la empresa, pues no solo se ven relacionadas o vinculadas por el sistema económico que forman parte; dado que el sistema que tiene es de estar comprometidos con los valores de su talento humano, y aquellas cuestiones que resaltan sobre ellas y que están relacionadas con el trabajo que realizan

los venezolanos. Si se pretende desfasar o dejar de lado los hechos más significativos se recae en un dilema como por ejemplo una profunda decepción sobre la modernización que tiene consigo la sociedad venezolana pues tienen consigo las formas dominantes de modelos de capitalista que disgrega de los propios.

Asimismo, López et al. (2017), en su estudio que tuvo como fin evaluar la gestión del talento humano en un área hospitalaria, la misma que fuera de tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 32 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, de alguna manera los recientes resultados enfocados a la cuestión de rendimiento por desempeño, por el personal los cuales exigen un análisis detallado con los siguientes factores que se vinculan con los procesos que tienen aumentar el nivel de profesionalidad pues todos los factores son indispensables para la obtención efectiva en la contribución de la evaluación por desempeño estos tienen que generar una influencia asertiva sobre el término correspondiente en cuanto a la participación del talento humano que permitirá que la organización crezca de manera prudencial, convirtiéndose así en un grado de desempeño adecuado en las labores encomendadas referentes al centro de labores, pues es muy importante considerar que esta sea de manera efectiva esto hará que la empresa crezca de forma vertiginosa en competitividad.

Por otro lado, Armijos et al. (2019), cuya investigación tuvo por motivo analizar la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales, fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra fue de 128 colaboradores, la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que cuando nos referimos al recurso humano es el que mayor relevancia tiene en el ámbito de la organización el cual debido a la experiencia, competencia, conocimiento, y una serie de habilidades tanto duras como blandas tiene un valor agregado que suma en la institución para su efectivo desenvolvimiento que puede generar una suma de oportunidades en los diferentes sectores de la empresa, siendo por lo tanto que el recurso

humano ha dejado de ser meramente una simple selección de personal y ahora involucra la organización, estructurada y planificada de lo que busca lograr la empresa a futuro con el desempeño de su talento humano que satisface los servicios que el cliente requiera.

Szlechter y Zangaro (2020), cuya investigación tuvo por intención analizar prácticas de recursos humanos, fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra fue de 48 colaboradores, la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que, las prácticas aplicadas a la gestión del recurso humano es muy deficiente, debido a que no permiten el mejoramiento de las competencias y habilidades para mejorar su desempeño, debido a que solamente se centran en la exigencia de resultados pero no entregan las herramientas necesarias para generar un buen clima laboral y el desempeño óptimo de las actividades encomendadas; de esta manera, se observó además que los colaboradores presenta un bajo nivel de compromiso y motivación, el cual es un dato adverso para el crecimiento y lograr los objetivos organizacionales.

Rodríguez (2020), en su trabajo de averiguación tuvo por destino analizar la gestión de recursos humanos orientado a la individualización, fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 79 subordinados, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, la gestión de recursos humanos orientadas a cada necesidad los colaboradores, es una técnica muy productiva pero que abarca grandes costos para su realización, debido a que se centra en las debilidades o necesidades que presente el personal de manera individual, con lo cual se pretende mejorar de su traducción a partir de la potenciación de las habilidades y competencias individuales, por lo tanto, este tipo de gestión del talento humano, es desarrollado por aquellas empresas y organizaciones de gran envergadura, alta disposición de recursos financieros.

Cuesta et al. (2018), cuya investigación tuvo por objetivo determinar la inexistencia de vínculos entre la Gestión de Recursos Humanos y los

indicadores de gestión, fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra fue de 65 trabajadores, la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que, la evolución de las empresas y organizaciones a nivel mundial han traído consigo la transformación de la forma de gestionar recursos humanos y el cambio constante de aquellas indicadores que lo hacen posible, por lo tanto, y beneficiar el acondicionamiento de aquellas estrategias que permiten mejorar el desempeño de los colaboradores basados en una buena gestión de las habilidades y competencias laborales, desarrollando capacitaciones pertinentes y de acuerdo a las necesidades para lograr una mejor realización de las actividades y obligaciones.

Zavala y Frías (2018), cuya indagación tuvo por meta evaluar los desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile, fue de tipo básico, diseño no experimental, población y muestra fue de 32 empresas, la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que, se logró determinar que existen diferencias en la forma de gestionar los colaboradores de acuerdo al tipo y el área donde se encuentran, para los cuales se aplican diferentes técnicas y estrategias con el objeto de realizar mejoras en su desempeño en base a las actividades que desarrollan, con lo cual permite establecer una estrecha relación entre la gestión del talento humano y las actividades que desarrolla el colaborador, debido a que, esta última marca la adopción de la mejor estrategia para obtener los mejores resultados, por lo tanto, el área encargada de desarrollar estas actividades, debe abarcar un amplio análisis de las actividades desarrolladas a nivel interno para aplicar la mejor estrategia de gestión.

A nivel nacional, Inga et al. (2019), desarrolló su investigación con el objetivo de realizar un breve análisis de los avances en el campo de la gestión y desarrollo de los recursos humanos en el sector salud en los últimos años, fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra fue de 49 trabajadores, la técnica entrevista y el instrumento cuestionario. Concluyeron que, en los últimos años existe una evolución en el campo de

gestión de recursos humanos lo cual ha surtido efectos en la mejoría que es el correspondiente alcance de los recursos humanos, así como también para el cumplimiento de objetivos institucionales a nivel de región, otro factor que suma al avance de los recursos humanos esta tendiente a complementar las capacidades de la persona y mejoramiento de los lineamientos que ejecutan los recursos humanos, pues en efecto todo esto suma al mejoramiento institucional en cuanto a los servicios que se brindan en el sistema de salud que responden a las demandas y necesidades de los clientes pero también se detectó que en cuanto al primer nivel a la disposición de recursos humanos sigue siendo deficiente porque no asegura un servicio de calidad a la ciudadanía.

Seguidamente, se citó a Checa et al. (2020), quienes desarrollaron un estudio cuyo propósito fue elaborar una Estrategia de Gestión del Talento Humano que ayude a implementar, desarrollar y evolucionar habilidades, aptitudes y conocimientos que permitan solucionar el problema de investigación, fue de tipo descriptivo-propositivo, diseño no experimental, población y muestra fue de 36 personas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que después del análisis de las tablas estadísticas pues los resultados que se van manifestando es que existe una ausencia de oportunidades que deban influenciar en el desarrollo continuo del talento humano, también demuestra que existe una falta de comunicación en los diferentes sectores de la empresa con lo referido y estos sirven para la construcción de una serie de estrategias vinculadas a ciertos procesos que se requiere para poder obtener el talento humano que se necesita y este debe reunir con las condiciones que se tiene que estar vinculado con el reforzamiento de sus capacidades, y un control flexible en la solución del desempeño laboral. Se concluye que se obtiene después de lo ya mencionado que es necesario construir una estrategia sobre la gestión de talento humano, para así mejorar el rendimiento por desempeño laboral del talento humano de la CMAC Piura S.A.C.

Además, se citó a Bendezú (2020), quien desarrolló su trabajo investigativo que tuvo por finalidad determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School", San Juan de Lurigancho, Lima, 2019, fue de tipo descriptivo-correlacional, diseño no experimental, población y muestra fue de 18 docentes y 6 administrativos, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyendo que existe una relación significativa, por lo cual se puede asumir que existe un vínculo de la gestión de talento humano con sus dimensiones que obedecen a un adecuado comportamiento en las actividades que desenvuelven los colaboradores en su tareas diarias que exponen un rendimiento favorable para con la empresa, comunicación asertiva para el desenvolvimiento de las actividades y relación armoniosa con un clima laboral afectivo, y por ultimo una eficiente satisfacción laboral del talento humano con referencia a la Institución Educativa "Mave School" San Juan de Lurigancho, Lima; con un nivel de significancia del 5% y un valor  $p = 0.000 < 0.05$ , la cual responde con una negativa aceptación a la posible hipótesis nula pero en cambio se diferencia y toma por aceptación la posible hipótesis alterna.

Además, se citó a Panduro (2021), con su exploración que tuvo como fin establecer la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la COOPAC San Martín de Porres LTDA., Tarapoto-2020, fue tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra fue de 85 trabajadores, la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyó que, existe una significativa y estrecha relación que es de forma directa con un crecimiento preponderante y significativo con relación a la respectiva gestión del talento humano que está sujeta al rendimiento que fluctúa con respecto al desempeño laboral del talento humano en la Cooperativa de ahorro y crédito de San Martín de Porres LTDA. Tarapoto-2020, en la cual se encuentra un coeficiente de correlación con un margen de 0,826 y un p-valor de 0,000 que es poco menos que 0.01 ( $0,000 < 0,01$ ). También se manifiesta de manera relativa con una relación que es directa y mayor por otro lado, es necesario que se tome en cuenta

que lo concerniente a lo que significa que cuando nos referimos a la gestión del talento humano se ha venido obteniendo una serie de avances y logros en materia en la Cooperativa de ahorro y crédito San Martín de Porres LTDA, Tarapoto-2020.

Las variables abordadas se encuentran detalladas en los **sistemas administrativos** del estado peruano según el Ministerio de Economía y Finanzas (2008) a través del D.L. N°1023 el cual detalla los lineamientos sobre sistema administrativo para la gestión de los recursos humanos, el cual está encargado de establecer, desarrollar y ejecutar las políticas del estado con relación al servicio civil, asimismo abarca los diferentes procedimientos, lineamientos y técnicas que deben ser utilizadas por las entidades públicas para gestionar al talento humano.

Respecto a distintas **teorías** que se ven involucradas al tema concerniente, que se habla sobre la eficiencia de **gestión de recursos humanos**, y al mismo tiempo aquel que siente que realizar de manera constante en la gestión con calidad y eficiencia. Chiavenato (2007), ha dado un enfoque de luz estructurado con respecto a la acepción y definición que se hace en lo referido a la que corresponde en la Gestión de recursos humanos, así como también a las líneas y estrategias procedimentales, como también todas las acciones que se dirigen para aplicar en los puestos de dirección con referencia a los recursos y también a la denominada selección de personal para mejorar el nivel de rendimiento objetivo de la institución, pues es necesario establecer una conexión con un efectivo cumplimiento en el avance significativo un rendimiento adecuado.

La gestión de recursos humanos abarca principalmente el componente humano de una organización, esté situado a poder evaluarlo y dirigirlo por medio de los instrumentos de capacitación en torno a los objetivos que puedan realizar. Este factor importante le ayuda a la empresa a poder ver el rendimiento de cada colaborador. Uno de los métodos más utilizados en el entorno laboral es básicamente la evaluación individual ya que gracias a ello

se podrá verificar cómo se comporta cada uno los trabajadores en su área de trabajo. Estas organizaciones están conformadas por, individuos de trabajo, cada uno de ellos podrá adquirir habilidades y destrezas entre cada uno de ellos, la forma de familiarizarse y podrán aprender unos de otros, así también estos serán los principales responsables de dirigir a la empresa rumbo al éxito o fracaso, suponiendo, como se desempeñaron y como fueron dirigidos.

Contar con un área de gestión de recursos humanos es muy importante en una empresa, para poder recolectar buenos trabajadores de alto nivel de capacidad de resolver problemas dentro de una empresa, además cuando ya están dentro de cada área administrativa es poder contar con el apoyo de evaluar a cada trabajador para poder consultar y contar con el nivel de rendimiento que van generando de acuerdo a la actividad encargada, además de acuerdo a eso también informa a la directiva de incentivar en capacitar al personal administrativo sobre los nuevos veredictos tecnológicos o a los nuevos cambios de planes estratégicos, así como también el área de recursos humanos ayuda a que el personal cuente un clima laboral satisfactorio, lo cual pueda desarrollar de la mejor manera posible cada actividad asignada por sus superiores, y además se concentren en las metas y objetivos, para eso es necesario que el área respectiva de personal administrativo incentive a motivar y apoyar en cada paso de la tarea que se va desarrollando.

La gestión de recursos humanos cada vez recae más peso en una empresa ejecutora de poder ayudar a organizar y mantener una coordinación del personal administrativo, lo cual tenga la finalidad de poder lograr de forma conjunta y coordinada las metas y objetivos, toda empresa necesita el respaldo de recursos humanos para poder elegir el personal adecuado según la actividad programada que quieren construir, de esa manera obtener nuevos resultados que beneficien su rentabilidad, además dicha área no solo tiene la misión de elegir, sino también de mantener activo al personal, lo cual quiere decir que no se observe un personal no duradero, o llegue a su

renuncia lo pronto posible, sino de mantener mediante motivaciones, validando sus derechos, ya que ellos forman parte del logro de cada empresa que posee, ya que son responsables de que se logre alcanzar los objetivos, porque ellos también cumplen funciones importantes lo cual son asignados de acuerdo a su oficio profesional, y de esa manera encaminar a la dirección adecuada.

Una de las principales funciones que cumplen las organizaciones es mantener siempre motivado a sus colaboradores, y para que ello suceda se debe incentivar y que estas personas tengan siempre el compromiso que la empresa necesita para poder llegar a sus metas. En esta nueva era las organizaciones dependen también sus trabajadores del área tecnológica, es por ello que siempre van a necesitar personas adecuadas para este tipo procesos, un trabajador que se desempeñe tanto en la parte metodológica como técnica será el ideal para cumplir las falencias que la institución pueda tener. También se puede tener en cuenta que las organizaciones deben fomentar una cultura de trabajo, autorizando a cada uno ya que esto tendrá un papel muy importante para definir correctamente una buena gestión de talento humano.

Otro de los objetivos que cumple la gestión de talento humano dentro de una organización es ayudar a llegar sus objetivos al personal, por ello es necesario que el trabajador sea eficiente y eficaz, eficaz porque ayudará a llegar a cumplir perfectamente las actividades y eficiente porque llegara a completar sus trabajos a tiempo; también para poder cumplir cada aspecto de actividad es importante que se mantengan al personal motivado, actualizado, se inviertan en ellos de poder reforzar sus capacidades lo cual van a implementar en el transcurso de sus operaciones, ya que existe las charlas motivacionales, que evite que el personal se estresen y resulte por un resultado negativo, lo cual destruya todo lo planificado o se demore en poder lograr el propósito, siendo así es necesario reforzar cada camino direccionado sobre las actividades si realmente se quiere lograr todo lo planificado desde un principio, para eso las empresas optan por los recursos

humanos de que ellos tengan como única misión de encargarse de elegir y direccionar al personal administrativo.

La gestión de recursos humanos hoy en día llega a formar parte de una área muy importante en todas las empresas, ya que coopera con el compromiso de mantener al personal administrativo de forma coordinada además que las actividades se desarrollen de manera eficiente, siendo así las empresas mejoraría con el resultado de implementar nuevos retos administrativos que involucre al crecimiento y desarrollo sostenible, ya que esta área va descubriendo los comportamientos con el personal que cuenta, para mantenerles comprometidos y repartirles las misiones que tienen que cumplir como rol administrativo, y enlazarlos de cumplir las metas y objetivo, ya que se tiene por entendido si no cuidas de tu personal, no cuentas con el respaldo de imaginar un crecimiento productivo. Además, esta área de gestión de recursos humanos mantiene el compromiso de que direccionar y cuidar el ámbito laboral, de que sus trabajadores se mantengan satisfechos, para recibir la conformidad de sus labores a sus superiores, y establecer una formación adecuada.

Asimismo, de acuerdo a García (2017), define la gestión de recursos humanos como la aplicación de aquellas herramientas y estrategias para mejorar el desempeño de los colaboradores, basados en las habilidades y competencias que deben ser mejoradas para simplificar la acción laboral, entendiéndose como la responsabilidad organizacional que debe ser abordada de manera responsable y comprometida, entregando las herramientas y estrategias necesarias a los colaboradores para obtener un buen desempeño al mismo tiempo que desarrollan la potenciación de sus habilidades profesionales. Asimismo, la gestión de recursos humanos debe abarcar a aquellas necesidades que presentan los colaboradores en su área trabajo, con la finalidad de mejorar a aquellas condiciones y obstáculos que impidan obtener el máximo desempeño.

La gestión de recursos humanos es la encargada de elaborar el plan de formación de la empresa mediante la conducción del personal administrativo, para lo cual también se utiliza métodos de como conllevar cada paso durante cada actividad. Para ello debe tener en cuenta las necesidades de la organización, en este caso todos lo que conforman el entorno interno, siguiendo con los departamentos y como último la situación laboral de cada empleado dentro del mapa de talento, ya que para eso se inició como la selección del personal calificado de acuerdo a la capacidad que posee o como describe su hoja de vida, solo queda demostrar según lo predicho y así poder asignar a cada uno las actividades asignadas para dar inicio a las actividades operativas, y además poder encargarles misiones y formarles parte de la nueva organización, lo cual tienen que cumplir las metas y objetivos que la empresa presenta y quiere lograr, para así lograr todos juntos un crecimiento y desarrollo sostenible de dicha organización.

Para Pires y Nunes (2018), determina que la gestión del talento humano, consiste en la agrupación de un conjunto de procesos y actividades de tipo administrativas direcciona hacia la mejora de las habilidades de recurso humanos dentro de la organización, con la intención de hacer más alcanzables los objetivos planteados, por lo que fundamentalmente, la atención se centra en los trabajadores y las relaciones que se establecen dentro de la organización. Lo primero es tratar de mantener un clima propicio para trabajar. También, se propone desarrollar al máximo las capacidades y las habilidades de los empleados. Esto permite el desarrollo personal y el desarrollo de la organización en su conjunto. El talento humano en el ámbito organizacional, tiene un valor relevante gracias a las habilidades tanto duras como blandas que suma en la institución para su efectivo desenvolvimiento, que puede generar una suma de oportunidades en los diferentes sectores de la empresa, por lo que el recurso humano ha dejado de ser meramente una simple selección de personal y ahora involucra a la organización, su estructurada y su planificación en general.

El problema de este tema radica generalmente en que la gestión de recursos humanos debe ser un soporte de ayuda para que la empresa pueda suplir las necesidades que requiere, es por ello que se debe encontrar al personal idónea para cada puesto de trabajo, es por ello que las empresas tienen un plan así cada situación, la planificación del personal es importante porque gracias a ello se puedes buscar personal idóneo. En los últimos años la gestión de recursos humanos empezó a tener gran importancia en las organizaciones, ya que estos se dieron cuenta que simplemente un cliente no voy a ir a lo que sostenía la empresa sino eran los mismos trabajadores.

Por ello si una empresa quiere consolidarse en el mercado debe tener el personal capacitado para cumplir cada una de sus funciones, tomemos el ejemplo de grandes empresas como Amazon y Google, estas empresas evalúan a sus trabajadores por objetivos, de las cuales están brindando todas las facultades es que ellos necesitan para trabajar de una manera más adecuada, el ambiente laboral también influye en el desempeño de cada uno de estos y es por ello que las empresas no sólo deben preocuparse por cumplir los objetivos, sino deben velar también por la salud integral y física de cada uno de estos. Tomemos el ejemplo de una empresa que sólo valoran los objetivos que debe cumplir la organización, esto en gran medida está bien, pero lo que debe cuidar también es cómo han llegado a cumplir esas metas, y dar un respaldo.

La llegada de la pandemia fue un factor donde se perdió prácticamente la comunicación entre los colaboradores, pero aun así esto no fue excusa para que estas organizaciones no tomen medidas para solucionarlo, ya que la administración de recursos humanos siempre está en constante transformación porque se adecúa siempre a las tendencias actuales, eso le facilita ser más flexible a los sistemas de cambios que se están dando, dando simplemente estrategias de desarrollo para cada una de las organizaciones en las que se enmarca.

Asimismo, de acuerdo a García (2017), la gestión de recursos humanos es una actividad de suma importancia que debe ser desarrollada por las organizaciones de manera eficiente, debido a que se encarga de gestionar las habilidades y competencias de los colaboradores para mejorar su desempeño el cual permitirá obtener los resultados necesarios para lograr los objetivos organizacionales planificados; para ello, es de suma importancia que las personas designadas para abordar estas funciones se encuentren debidamente capacitadas para formular las mejores estrategias y actividades que ayuden a relucir las mejores competencias de las personas para llevar a cabo las actividades que son parte de sus responsabilidades. De esta manera, la gestión de los recursos humanos cumple una función importante para la generación de valor compartido a través del perfeccionamiento de las habilidades laborales de los colaboradores que permitan mejorar su perfil profesional competitivo evidenciado en la posibilidad de desarrollar sus actividades con menos complicaciones y obteniendo mejores resultados.

La gestión de recursos humanos, no se trata de una actividad aislada a la organización, sino que esta forma parte esencial de ella, debido a que prepara a los colaboradores para mejorar su desempeño mediante el perfeccionamiento de sus habilidades y competencias; por lo tanto, no solo se trata de generar los pagos por los servicios laborales prestados, sino que se encarga de agregar valor a los resultados de los colaboradores, al mismo tiempo que sirva como un área de apoyo cuando se presenten conflictos o problemas dentro de la organización. Por lo tanto, es imprescindible que cada uno de los asignados para conformar esta área cuenten con la capacidad necesaria para afrontar esta responsabilidad, de modo que puedan obtener los resultados proyectados en la planificación estratégica organizacional desarrollada al inicio de las actividades. De esta manera, la gestión de los recursos humanos, se traduce en el análisis de las necesidades de los colaboradores para diseñar los procedimientos necesarios que permitan mejorar las relaciones internas y el logro de los objetivos generales.

Según Chiavenato (2007), sostiene que dentro de la actividad de gestión de recursos humanos, se encuentran diferentes etapas que deben ser desarrolladas de manera eficiente por las personas designadas a esta actividad, dentro de las cuales se encuentra la planificación de las actividades que deben desarrollarse de manera eficiente por las personas designadas, la cual debe partir del análisis de las necesidades organizacionales relacionadas a las habilidades y competencias de los colaboradores, de modo que se puedan tomar las mejores decisiones sobre las actividades pertinentes que deben abordarse en pro de la mejora de los resultados organizacionales. En este sentido, el área de recursos humanos forma parte importante del desarrollo organizacional, por lo tanto, se deben destinar los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades necesarias, a fin de mejorar los resultados de los colaboradores en base a la entrega de los recursos y medios necesarios para su desempeño, de modo que cada uno de ellos sienta el apoyo y compromiso de la organización para mejorar los resultados laborales y no solo se base en requerimientos de desempeño injustificados lo cual podría generar hostigamiento o sobrecarga laboral que puede desencadenar la renuncia.

En tanto, de acuerdo a Peregrino y Barbosa (2016), dentro la gestión de recursos humanos, se desarrollan diferentes procesos orientados a la planificación de actividades, estrategias y lineamientos internos, además de administración de aquellas actividades de relacionadas con la responsabilidad que tienen los colaboradores dentro de la organización; estos procesos se desarrolla a nivel de todas las áreas organizacionales con la finalidad de contar con un constructo de estrategias que permitan mejorar las competencias habilidades los colaboradores para una mejor realización de sus actividades; en este sentido, la gestión de los recursos humanos desarrolla la evaluación del desempeño de los colaboradores, con la finalidad de determinar cuáles son los resultados que han obtenido después de haber aplicado estrategias y herramientas para potenciar las competencias.

Según Vallejo (2016), sostiene que uno de los objetivos de la gestión de los recursos humanos, se encuentra relacionado con la forma de contribución para mejorar la eficiencia y eficacia de la organización para hacer óptimo el logro de los objetivos y la realización de la misión organizacional. Se tiene que expresar la debida manifestación en el cual se relaciona como un sustento para lograr los mismos, de alguna manera los recientes resultados enfocados a la cuestión de rendimiento por desempeño, por el personal exigen un análisis detallado con factores que se vinculan con los procesos para la efectiva contribución de la evaluación por desempeño, estos tienen que generar una influencia asertiva sobre el termino correspondiente en cuanto a la participación del talento humano que permitirá que la organización crezca de manera prudencial, convirtiéndose así en un grado de desempeño adecuado en las labores encomendadas referentes al centro de labores, pues es muy importante considerar que esta sea de manera efectiva esto hará que la empresa crezca de forma vertiginosa en competitividad.

La gestión de recursos humanos también toma una parte de los procesos de planificación, organización, dirección y control permite que colaborador, pueda alcanzar eficiente y eficaz los objetivos planteados individualmente. Tomando estos puntos como referencia la gestión recursos humanos parte de estrategias que encaminan a la obtención de buenos resultados para la organización, donde en planificación se debería ver todas las oportunidades y amenazas que se debe solucionar, acá se prevé planes estratégicos necesarios para solucionar los problemas que se tenga futuro, en cuanto a en cuanto a la organización la empresa distribuye el puesto idóneo para cada colaborador esto a base de evaluaciones y constantes capacitaciones que recibe por parte de la empresa, como tercer paso la dirección debe encaminar al personal a donde se pretende llegar y qué es lo que se espera de sus funciones que debe realizar, en cuanto al control el interés a través de sus herramientas evalúa a cada uno de sus colaboradores

individualmente ya que esto ayudará a tener una idea del comportamiento y la evolución de trabajo de cada uno de sus colaboradores.

Asimismo, de acuerdo con el autor Chiavenato (2007), la gestión de recursos humanos, comprende la realización de una serie de actividades que aseguran la comodidad, satisfacción y buen ambiente laboral, propiciando que los subordinados de una determinada entidad desarrollen sus actividades adecuadamente, buscando cada vez mejores y mayores resultados institucionales, contribuyendo activamente al logro de las metas y objetivos planteados como organización. La gestión de recursos humanos engloba una serie de procedimientos estratégicos, así como también métodos procedimentales innovadores, con acciones que se dirigen a aplicar en los puestos de dirección con referencia a los recursos y también a la denominada selección de personal para mejorar el nivel de rendimiento objetivo de la institución, pues es necesario establecer una conexión con un efectivo cumplimiento en el avance significativo un rendimiento adecuado.

En ese sentido los autores Rojas et al. (2020), afirman que es necesario generar un ambiente competitivo a lo que se manifiesta como una institución, es decir que se deben crear y desarrollar una serie de situaciones, elementos, la creación de ideas para proporcionarlas a la empresa y generar una debida potencialidad en el talento humano, es necesario incluir el reclutamiento y debida selección de talento humano que sea óptimo, es necesario recurrir al reclutamiento y selección responsable del talento humano que reúna las condiciones del puesto a ocupar motivo por el cual debe ser medido con un nivel alto de rendimiento intelectual, valores, habilidades, pudiendo de esa manera generar una satisfacción en el ámbito laboral, ante esto los más satisfechos son los clientes por otro lado existe un porcentaje de gente insatisfecha, en otras circunstancias existe otro porcentaje de todos los colaboradores que no se siente contentos sin duda, por otro lado también existe los trabajadores internos de la empresa que contienen una alegría a esto le denominamos un éxito en la empresa.

Para Hernández y Gómez (2015), a la gestión de recursos humanos se tiene que proporcionar una serie de herramientas que permitan mejorar la correspondiente calidad en la que se vive en el centro de labores, en esto tiene que aplicarse la autoridad para poder tomar decisiones en ciertos aspectos que se necesite por lo cual se debe tomar en consideración los mencionado y proporcionado ciertos elementos : a) uno que hace referencia a la manera de administración que aplica la institución para poder ejercer su funcionamiento y al adecuada manera de poder mejorar la forma en que se viene llevando a cabo para realizar el trabajo siempre y cuando se garantice un excelente bienestar laboral, b) la libertad con la que se opera y establece políticas asertivas laborales, c) una adecuada autonomía en el cumplimiento de las funciones para poder tomar decisiones acorde a los contextos que se nos presente, d) un ambiente sumamente adecuado y armonioso que cubran las necesidades de protección del trabajador y en el cual puedan realizar de manera eficiente el trabajo que se les asigna, e) la familiaridad en cómo se realiza las diferentes actividades correspondiente al ámbito laboral, la forma en como nos relacionamos uno con otros, para el crecimiento de la empresa genera confiabilidad y éxito, f) la seguridad en el empleo con aquellos protocolos que sean necesarios para cuidar la salud del trabajador y precauciones laborales que debe contar la empresa, g) las horas de trabajo adecuadas y equitativas velando por la integridad del trabajador, respetando su refrigerio y alimentación estable que permitirá su rendimiento en la empresa, si esto se cumple tenemos una empresa en potencial crecimiento estructural, organizado con mucho éxito pronosticado y colaboradores beneficiados como también recompensados.

Así mismo el autor De Soto (2006), sostiene que, para administrar y generar cambios, debe estar involucrado y comprendido por una serie de cambios sociales, así como también componentes de los cuales conforma como aquellos de carácter tecnológico, un sustento de recurso económico y políticas indispensables con transparencia involucrada en la gestión, por ello es necesario que esté vinculado también con la rendición de cuentas en la cual se debe demostrar la transparencia para que sea confiable. En esto

también tiene que tomarse en cuenta que todo el talento humano debe trabajar de manera colectiva unida para lograr los fines que se propone la empresa por lo cual es necesario una correcta organización en el trabajo, si nos referimos por otro lado al diseño que en marca de carácter individual o grupal de estar asociado a ciertas condiciones que potencien, mejoren la calidad de la institución para así poder tener incentivos como talento humano que es comprometido con su institución.

Para los autores Loera y Salazar (2017), se debe tener en cuenta que uno de los factores más importantes como relevantes que pocas instituciones toman en cuenta y que se debe darle importancia son los incentivos o recompensas las cuales se deben otorgar por el cumplimiento de metas institucionales, siendo una característica importante estimular su desenvolvimiento en materia laboral teniendo que evaluar su rendimiento y desempeño, siendo de esa manera que la evaluación nos permitirá poder observar la actuación del talento humano. Es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa y evaluar el incremento de ganancias como el de conocimientos en el área laboral.

Asimismo, Simancas et al. (2018), menciona que es menester que los siguientes factores siempre vayan acompañados i) crear ii) mantener son elementos esenciales que se deben tener fijos en lo que corresponde una gestión y después poder ejecutar , desarrollar, un conjunto de recursos humanos (talento humano) con distintas habilidades que sean tendiente a generar una motivación suficientes para poder cumplir o conseguir los objetivos que son correspondientes a la organización, que de alguna forma nos brindará y aumentará eficacia para el desarrollo correspondiente. Los directivos deben enfocarse en el talento humano que posee la organización, velando por su comodidad, satisfacción y buen ambiente, de tal manera que desarrollen sus actividades adecuadamente, buscando mejora continua contribuyendo activamente al logro de las metas y objetivos planteados como organización. La gestión de recursos humanos engloba una serie de

procedimientos estratégicos, así como también métodos procedimentales innovadores (p. 18).

Según Vieira (2014), manifiesta que existen muchos colaboradores / talento humano que se sienten insatisfechos con el trabajo actual o el clima laboral en el que se desenvuelven, convirtiéndose en una dificultad que deben resolver quienes direccionan el centro de labores porque si no se tiene una respuesta adecuada o concreta este se convertirá en unas de las principales situaciones que deban resolverse. Para todo esto es importante contar con el talento humano que responderá a todas estas situaciones siendo así que este personal debe estar preparado motivo por el cual deben estar en condiciones adecuadas tanto en lo intelectual como emocional pues ellos serán agentes de resolución de conflictos. Los directivos deben centrarse en mejorar el desempeño de la fuerza laboral en la organización partiendo del mejoramiento de las competencias y habilidades que permitan mejorar su desempeño, y con ello la obtención de más y mejores resultados. La gestión del talento humano debe enfocarse en brindar las condiciones idóneas para que los colaboradores desempeñen sus labores si mayor complicación, enfocados en las metas y objetivos organizacionales (p. 21).

Asimismo, Sánchez y Herrera (2016), manifiestan que los debidos departamentos nombrados como recursos humanos (DRH), vienen desarrollando ciertas condiciones y a profundizase en su actividad de ámbito laboral para no ser simples factores de producción, los recursos humanos se han transformado en aquel recurso más importante que debe considerar la institución a lo largo del trabajo pues estos constituyen en la pieza clave y determinante del éxito que tendrá la empresa. El amplio crecimiento y transformación de la tecnología pasó por ser un increíble e intenso desarrollo de como influir en el comportamiento de las demás instituciones, organizaciones, empresas y en las personas que están inmiscuidas en ella. Hoy en día resulta más fácil para las entidades conocer las necesidades de sus empleados y otorgarles las herramientas y mecanismos necesarios para generar un buen clima laboral y el desempeño óptimo de las actividades

encomendadas; de esta manera incrementar sus niveles de compromiso y motivación (p.37).

Los autores Bustos et al. (2015), sostienen que la gestión de recursos humanos que abarca diferentes procesos que son desarrollado de manera interna con la finalidad de conocer aquellas habilidades y competencias que necesitan ser reforzadas para mejorar el desempeño a nivel de cada colaborador; en este sentido, se inicia el proceso denominado integrador de personas, el cual está orientado a desarrollar aquellas actividades que permitan integrar al equipo aquellas personas que ha ingresado a recientemente a la organización, fomentando actividades de socialización e intercambio de experiencias que permitan establecer lazos amicales significativos que posteriormente puedan ser utilizados para mejorar el trabajo en equipo. Seguidamente, se encuentran aquellos procesos destinados a la organización de personas, el cual busca desarrollar una estructura organizacional para entregar las responsabilidades a cada uno de los colaboradores de acuerdo a sus habilidades y especialidad; asimismo se encuentra el proceso para capacitar a las personas, el cual está destinado a otorgar a aquellas habilidades y conocimientos para una mejor realización de las actividades encomendadas; finalmente se encuentran los procesos de evaluación, los cuales son desarrollados para determinar el nivel de rendimiento de cada colaborador y determinar aquellas necesidades que necesitan ser mejoradas para un mejor desempeño. Todos estos procesos y actividades destinadas a la gestión del talento humano son necesarias para mejorar el desempeño y facilitar de lograr los objetivos organizacionales.

Para Martínez y Rubio (2015), la gestión de recursos humanos debe ser encargada a personas que se encuentran debidamente capacitadas y con las habilidades y conocimientos necesarios para dirigir a las personas y diseñar las mejores estrategias que permitan obtener el máximo rendimiento de cada colaborador, con la finalidad de constituirse en una herramienta imprescindible para la competitividad a través de la eficiencia en los colaboradores. El talento humano es un aspecto elemental que deben tener

en cuenta las organizaciones, pues no solo se ven relacionadas o vinculadas con las metas y objetivos institucionales; sino que, con la estabilidad institucional, por su aporte en los resultados que esta pueda tener y su aceptación en la sociedad, es así que las entidades deben estar comprometidos con los valores de su talento humano, y aquellas cuestiones que resaltan sobre ellas y que están relacionadas con el trabajo que realizan. Si se pretende desfasar o dejar de lado los hechos más significativos se recae en un dilema como por ejemplo una profunda decepción sobre la modernización que tiene consigo la sociedad.

Bajo el mismo enfoque el autor Chiavenato (2007), indicó que la gerencia es responsable en gran medida del desempeño de los colaboradores, pues tiene la capacidad para brindarle las condiciones, los conocimientos y las herramientas necesarias para que desarrollen sus tareas y labores asignadas adecuadamente. La gestión de recursos humanos orientadas a cada necesidad los colaboradores, es una técnica muy productiva pero que abarca grandes costos para su realización, debido a que se centra en las debilidades o necesidades que presente el personal de manera individual, con lo cual se pretende mejorar de su traducción a partir de la potenciación de las habilidades y competencias individuales, por lo tanto, este tipo de gestión del talento humano, es desarrollado por aquellas empresas y organizaciones de gran envergadura, alta disposición de recursos financieros. El clima laboral juega un rol fundamental para el adecuado desenvolvimiento de los empleados y es responsabilidad de quienes direccionan el centro de labores propiciar un clima o ambiente laboral óptimo.

Por su parte, los autores Sánchez y Herrera (2016), manifestaron que el talento humano debe estar preparado para la realización de las tareas y deberes que se presentan del centro laboral, tanto en lo intelectual como emocionalmente pues ellos serán agentes de resolución de conflictos. La evolución de las empresas y organizaciones a nivel mundial han traído consigo la transformación de la forma de gestionar recursos humanos y el cambio constante de aquellos indicadores que lo hacen posible, por lo tanto,

y beneficiar el acondicionamiento de aquellas estrategias que permiten mejorar el desempeño de los colaboradores de basados en una buena gestión de las habilidades y competencias laborales, desarrollando capacitaciones pertinentes y de acuerdo a las necesidades para lograr una mejor realización de las actividades y obligaciones. Los directivos deben encontrarse en constante evaluación y verificación de la forma en que se desenvuelve el talento humano dentro de la organización, de tal manera que se efectúen acciones al respecto al existir puntos críticos que afecten con la operatividad institucional.

Bajo la perspectiva de Simancas et al. (2018), los directivos deben centrarse en mejorar el desempeño de la fuerza laboral en la organización partiendo del mejoramiento de las competencias y habilidades que permitan mejorar su desempeño, y con ello la obtención de más y mejores resultados. La gestión del talento humano debe enfocarse en brindar las condiciones idóneas para que los colaboradores desempeñen sus labores eficientemente. Existen diferencias en la forma de gestionar los colaboradores de acuerdo al tipo y el área donde se encuentran, para los cuales se aplican diferentes técnicas y estrategias con el objeto de realizar mejoras en su desempeño en base a las actividades que desarrollan, con lo cual permite establecer una estrecha relación entre la gestión del talento humano y las actividades que desarrolla el colaborador, debido a que, esta última marca la adopción de la mejor estrategia para obtener los mejores resultados, por lo tanto, el área encargada de desarrollar estas actividades, debe abarcar un amplio análisis de las actividades desarrolladas a nivel interno para aplicar la mejor estrategia de gestión.

En tanto, para Campuzano, Rodriguez et al. (2016), las organizaciones deben tomar a la gestión de recursos humanos como una de las herramientas imprescindibles que hacen posible la mejora en las habilidades y competencias de los colaboradores para potenciar los resultados, los cuales a su vez determinan la competitividad organizacional y la posibilidad de desarrollarse. Es así que lo que se pretende lograr con las diferentes,

técnicas, estrategias y la correcta estructuración de planificación vinculado a los recursos humanos es posicionarse en el mercado como una empresa referente y competitiva. Se dice que cuando nos referimos al ámbito organizacional para que este sea estructurado no solo se debe tener en cuenta los recursos económicos que esta necesita sino también identificar el talento humano indispensable que pueda de alguna forma ser el característico para que lleve a cabo los propósitos de la empresa, así mismo es importante tener en cuenta la tecnología que se utiliza para la empresa, el futuro de la empresa depende de todos estos factores.

Tomando como base las definiciones presentadas anteriormente acerca de la variable, se puede definir a la gestión de recursos humanos como las actividades realizadas por las organizaciones para gestionar las habilidades y competencias de los colaboradores mediante la aplicación de estrategias que ayuden a obtener el máximo rendimiento en el desarrollo de las actividades encomendadas para el logro de los objetivos planificados.

Chiavenato (2007), define las siguientes dimensiones: **Selección de personas:** consiste en el proceso que desarrollan las organizaciones para incorporar al nuevo personal necesario dentro de la organización, el cual debe estar basado en un análisis de las necesidades internas y los perfiles de cada puesto vacante, con la finalidad de incorporar al personal que cuente con aquellas habilidades y conocimientos necesarios que ayuden a potenciar la competitividad y el logro de resultados positivos (p. 137). **Capacitación de personas:** consiste en aquellas actividades orientadas a potenciar las habilidades y competencias de los colaboradores para mejorar su desempeño en base a la actualización de sus conocimientos que hacen posible la simplificación en desarrollar sus actividades; en este sentido la gestión del talento humano, debe tener un plan de capacitaciones en base a las necesidades de los colaboradores. **Desarrollo de personas:** son aquellas actividades, lineamientos y estrategias desarrolladas por las organizaciones a través de la gestión del talento humano con la finalidad de generar desarrollo en los colaboradores, permitiéndole de mejorar sus

conocimientos y competencias profesionales que le permitan crecer como persona; estos elementos generan, además, motivación y satisfacción en los colaboradores, los cuales son insumos necesarios para obtener mejores resultados y el logro de objetivos.

En cuanto a la segunda variable **compromiso organizacional**, se citó a Pedraza (2020), quien define esta variable, como aquellos elementos intangibles que se encuentran presentes en los colaboradores de una organización, el cual posibilita el desarrollo de las actividades de una manera más eficiente y enfocada en lograr los objetivos de crecimiento a nivel organizacional, logrando las metas y objetivos individuales propuestos, dotando de competitividad a la organización. El compromiso organizacional, parte de la identificación que experimenta un colaborador con la entidad donde labora, de tal manera que alinee las metas y objetivos organizacionales con los personales y realice su mayor esfuerzo por conseguirlos, entonces al conseguir los propósitos de la entidad estará también consiguiendo sus propósitos personales. El compromiso organizacional es un aspecto importante para las entidades, pues permite que los empleados generen una relación óptima con la organización y con ello incrementarán los niveles de productividad o rendimiento en el ejercicio de sus labores (p.13).

El compromiso organizacional se sitúa en el nivel más alto de la jerarquía de una empresa, pues los gerentes son los encargados de tener un adecuado control del cambio, sin embargo para que estas funciones se realicen de mejor forma es necesario tener colaboradores comprometidos con una organización del cambio, se puede afirmar en este contexto que no solamente los colaboradores debe desempeñar funciones que le corresponde, sino que deben tener las aptitudes para que estas se realicen de una mejor manera. Un colaborador comprometido con la organización ayudará a que se realice de una mejor forma las tareas de trabajo, los trabajadores deben también identificarse con las normas y metas que la empresa debe llegar.

Para Cernas-Ortiz et al. (2018), el compromiso institucional, engloba todos aquellos elementos y factores de tipo psicológicos que vinculan a un colaborador con la organización donde labora, los cuales son clave para buscar la mejor manera de tener mejores resultados que ayuden al crecimiento organizacional, lo cual requiere de un conocimiento integral de los aspectos internos organizacionales en cuanto a la misión y la visión que estas se encuentran estipuladas en la planificación estratégica para el desarrollo prospectivo. El compromiso organizacional, supone un vínculo positivo entre la entidad y el colaborador, donde el subordinado se compromete a realizar sus labores con entusiasmo y predisposición con el objetivo de alzar las metas y propósitos organizacionales. Al tener trabajadores comprometidos, las entidades lograrán mayores índices de productividad, pues las actividades laborales se realizarán con mejora, permitiendo realizar las tareas utilizando métodos y procedimientos modernos que permitan alcanzar más y mejores resultados (p.2).

Asimismo, Máynez (2016), indicó que el compromiso organizacional es un elemento psicológico que experimentan los subordinados con su centro laboral, el cual es determinado por los niveles de satisfacción que este pueda tener con la entidad. Es decir que el compromiso organizacional tiene efecto sobre las actividades y el comportamiento del trabajador frente a las tareas y labores asignadas, es por ello que los directivos deben realizar actividades estratégicas y deben estar en constante monitoreo de los niveles de compromiso que puedan tener los empleados, pudiendo realizar acciones al respecto sino existen adecuados niveles de compromiso que afecten la predisposición que tiene el empleado por desarrollar las tareas y actividades planificadas por la organización, es un elemento que se encuentra presente en todas las organizaciones y empresas, las cuales varían de acuerdo al nivel que este se encuentre presente, los cuales determina en cierto modo la competitividad organizacional y las posibilidades de posicionarse en el mercado, es decir que el nivel de compromiso que posean los trabajadores con la organización determinará el desempeño colectivo.

El desarrollo del compromiso organizacional en los colaboradores, parte de la iniciativa de la organización para entregar las condiciones tangibles e intangibles necesarias para propiciar el desarrollo de las actividades laborales en primera instancia, al mismo tiempo se encuentra el apoyo que brinda la organización para la solución de problemas laborales internos, los cuales son muy concurrentes, por lo tanto, deben existir políticas y lineamientos claros para brindar el respaldo necesario que fomente el buen desempeño y el compromiso con el logro de los resultados necesarios para generar desarrollo organizacional.

En consonancia con lo expuesto Pedraza (2020) manifiesta que el concepto más relevante respecto al compromiso descansa sobre la concepción del ímpetu que demuestra un colaborador a la hora de desarrollar las funciones que le han sido encomendadas. En tal sentido, el compromiso actualmente es concebido como uno de los temas más relevantes que subyacen dentro del contexto laboral y se convierten en un factor diferencial entre entidades del mismo sector, dado a que premedita el esfuerzo y nivel de entusiasmo para participar en las actividades internas. Para que existe un grado de compromiso elevado es necesario que los directivos desarrollen planes motivaciones que permitan detectar cuales son las necesidades, deseos y requerimientos del personal y en base a ello trazar estrategias que maximicen la labor, orienten al cumplimiento de las metas y objetivos y mejoren los resultados financieros y económicos. En resumen, se entiende a dicha variable, como el nivel de apego que evidencia el trabajador para con el rol y tarea encomendada, por lo que de forma voluntaria orientan su experiencia, conocimientos y habilidades para dar cumplimiento a los propósitos y la visión de la empresa.

El compromiso organizacional, es el tipo de desempeño que le pone cada colaborador pone interés en cada uno de los trabajos realizados, por ello las organizaciones están poniendo énfasis en cada uno de sus colaboradores, asimismo estas organizaciones lo que antes no le ponían interés y les

tomaban como segunda opción hicieron que estas sean las más importante en cada una de sus funciones, asimismo, se emplea distintos mecanismos para satisfacer al usuario interno, con mejor remuneración, capacitaciones constantes y un ambiente laboral cómodo, todo ello es importante para que el compromiso de cada uno de los colaboradores sea efectivo y puedan realizar mejor sus funciones en cada uno de los aspectos requerido por las organizaciones. El empleo de la tecnología también fue importante, con aparatos tecnológicos de buena calidad hacen que el tiempo de trabajo sea más rápido y que estos puedan trabajar cómodamente.

En este sentido, los autores Salvador y Sánchez (2018), sostienen que el compromiso organizacional está directamente relacionado con la predisposición del colaborador para desarrollar sus actividades encomendadas en el centro laboral, por lo que el compromiso desarrollado en los colaboradores para con la organización, es un elemento que se encuentra presente en todas las organizaciones y empresas, los cuales varían de acuerdo al nivel que este se encuentre presente, los cuales determina en cierto modo la competitividad organizacional y las posibilidades de posicionarse en el mercado, es decir que el compromiso organizacional comprende aquellos elementos intangibles que se encuentran presentes en los colaboradores de una organización, el cual posibilita el desarrollo de las actividades de una manera más eficiente y enfocada en lograr los objetivos de crecimiento a nivel organizacional, logrando las metas y objetivos individuales propuestos, dotando de competitividad a la organización (p.116).

Para que un empleado sienta que es suyo el trabajo se debe sentir comprometido, esto ayuda a aumentar la eficiencia en las organizaciones, con personas comprometidas en un área de trabajo, se tendrá menos probabilidades de realizar cambios en los colaboradores, eso facilitará que no incurra en realizar gastos necesarios en la contratación y capacitación de nuevo personal. Según un estudio realizado cuando un colaborador está

altamente comprometido es menos probable de tener alguna observación pues reconocen cuán importante el resultado de dichas tareas. Se debe implementar herramientas que el trabajador piense que es suyo el trabajo y por ende hacer que se sienta importante ante tales responsabilidades.

Hacer que el trabajo intervenga en las necesidades de las organizaciones, eso generará que estos se sientan importantes y aumentar el sentido de responsabilidad que tienen en la función de sus tareas. Actualmente las organizaciones dan mayor importancia en lo que respecta a las necesidades de los trabajadores, todo ello influye en la autoestima y el comportamiento que van a tener dentro de la organización, por ello tanto empresa como organización deben tener las mismas creencias, los mismos objetivos, y como parte de compromiso los mismos resultados.

Según Baez et al. (2019), para generar que los colaboradores desarrollen un buen nivel de compromiso organizacional, es necesario que la organización entregue todos aquellos elementos intangibles y las herramientas necesarias para llevar a cabo el desarrollo de actividades de manera óptima, asimismo, debe propiciar las disposiciones internas que conlleven a la generación de un buen clima laboral propicio para el buen desempeño. Es decir que los directivos institucionales deben centrarse en brindar las condiciones necesarias, así como las herramientas fundamentales para que los empleados desarrollen sus actividades óptimamente, de tal manera que el colaborador se encuentre motivado dentro de su área trabajo. El compromiso organizacional engloba una serie de elementos que vinculan adecuadamente a la organización y el colaborador, influyendo directamente en su desempeño, es decir que los trabajadores comprometidos tienen una consideración fuerte por la organización y sus objetivos, por lo que realizan sus labores con un sentimiento positivo, con miras a alcanzar las metas y objetivos institucionales.

En este sentido, los autores Salvador y Sánchez (2018), sostienen que el compromiso organizacional, es un elemento que busca incrementar los

niveles de lealtad de los colaboradores para con la organización, al mismo tiempo que mejoren el grado de involucramiento con los objetivos organizacionales, logrando una relación armoniosa a través de sentimientos psicológicos y generar bienestar. El compromiso organizacional engloba una serie de elementos que vinculan adecuadamente a la organización y el colaborador, influyendo directamente en su desempeño, es decir que los trabajadores comprometidos tienen una consideración fuerte por la organización y sus objetivos, por lo que realizan sus labores con un sentimiento positivo, con miras a alcanzar las metas y objetivos planteados como entidad, es decir que el compromiso organizacional comprende aquellos elementos intangibles que se encuentran presentes en los colaboradores de una organización, el cual posibilita el desarrollo de las actividades de una manera más eficiente (p.158).

Según Máñez (2016), el tipo de cultura organizacional, es un elemento de suma importancia y determinar compromiso de los colaboradores, debido a que este determina los lineamientos o comportamientos que pueden ser aceptado sobornos dentro de la organización, los cuales pueden afectar o motivar la libertad que los colaboradores para alcanzar un estado de felicidad propicio para el compromiso. El compromiso institucional, parte de la predisposición que tiene el empleado por desarrollar las tareas y actividades planificadas por la organización, es un elemento que se encuentra presente en todas las organizaciones y empresas, las cuales varían de acuerdo al nivel que este se encuentre presente, los cuales determina en cierto modo la competitividad organizacional y las posibilidades de posicionarse en el mercado, es decir que el nivel de compromiso que posean los trabajadores con la organización determinará el desempeño colectivo. Los colaboradores comprometidos con la entidad tienden a realizar sus labores más entusiastamente, pudiendo contagiar a los demás empleados y con ello lograr mayores niveles de productividad (p.667).

Mientras tanto, para Pedraza (2020), la posibilidad para lograr compromiso organizacional, radica también en el compromiso que la organización

desarrolle para entregar los elementos necesarios para que el colaborador se encuentre motivado dentro de su área trabajo. El compromiso organizacional engloba una serie de elementos que vinculan adecuadamente a la organización y el colaborador, influyendo directamente en su desempeño, es decir que los trabajadores comprometidos tienen una consideración fuerte por la organización y sus objetivos, por lo que realizan sus labores con un sentimiento positivo, con miras a alcanzar las metas y objetivos planteados como entidad, es decir que el compromiso organizacional comprende aquellos elementos intangibles que se encuentran presentes en los colaboradores de una organización, el cual posibilita el desarrollo de las actividades de una manera más eficiente y enfocada en lograr los objetivos de crecimiento a nivel organizacional, logrando las metas y objetivos individuales propuestos, dotando de competitividad a la organización (p. 4).

En cuanto a las características del compromiso organizacional, los autores Baez et al. (2019), afirman la existencia de tres elementos esenciales que determinan las características del compromiso organizacional: el primero está relacionado con la identificación, el cual consiste en el proceso desarrollado por el colaborador para conocer la cultura y los aspectos esenciales de la organización para determinar el grado de vinculación con sus actitudes y aspiraciones; el segundo es la membresía, el cual consiste en el sentimiento que desarrolla el colaborador para sentirse parte de la organización; el último es la lealtad, el cual determina el grado de compromiso que tiene el colaborador para con los objetivos organizacionales (p.11). Para los autores Neves et al. (2018), el compromiso organizacional es un componente de gran valor en las organizaciones debido a que posibilita que los colaboradores se desempeñen con mayor eficiencia para el logro de los objetivos organizacionales (p. 2).

De acuerdo con los autores Aldana et al. (2018), sostienen que la formación de compromiso en los colaboradores, está determinado por diversos factores tanto intrínsecos, extrínsecos, los cuales propicia la motivación interna

necesaria para sentirse comprometido con los objetivos y la emisión organizacional. Las organizaciones deben considerar al compromiso de los trabajadores con debida importancia, pues gracias a ello se consigue la predisposición de los subordinados para desarrollar las actividades institucionales. Las capacidades de los directivos organizacionales juegan un rol muy importante en el proceso de generar compromiso organizacional, debido a que es la encargada de promover de este elemento a través de disposiciones y lineamientos internos. La importancia del compromiso institucional radica en la posibilidad de generar resultados positivos de manera eficiente para el desarrollo de la organización a nivel integral, es por ello que la institución debe realizar las gestiones necesarias para lograr comprometer a la fuerza laboral y se obtengan óptimos resultados.

De acuerdo a Zayas y Báez (2016), el logro de compromiso en los colaboradores y el sentido de pertenencia, significa una base fundamental en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, debido a que este elemento propicia que las actividades se lleven a cabo de una manera más eficiente bajo un enfoque de compromiso y logro de objetivos, tanto internos como organizacionales a nivel general. Para los autores Moreno et al. (2020), cuando una organización tiene colaboradores comprometidos, pero muy probable que su desempeño se alinea a los diferentes objetivos, asimismo, esto propicia que desarrollen una calidad de atención eficiente hacia el público lo cual mejorará su satisfacción y transmitida una imagen positiva de la organización hacia el mercado (p.2).

Para Pedraza (2020), el tiempo que tarda las organizaciones para generar compromiso laboral, depende en gran manera ante la predisposición que tienen las personas para desarrollar el sentido de pertenencia, asimismo depende mucho de la disposición de los elementos y recursos que la organización provea al colaborador. El compromiso organizacional puede ser desarrollado tanto en organizaciones como en empresas, debido a que, su formación de manera natural, se lleva a cabo cuando la organización es consciente la responsabilidad que tiene con sus colaboradores, los mismos

que a su vez tienen conscientes las responsabilidades que tienen para cumplir las actividades asignadas (p.126). Los autores Prieto et al. (2018), sostienen que la organización juega un rol muy importante en el proceso de generar compromiso organizacional, debido a que es la encargada de promover de este elemento a través de disposiciones y lineamientos internos (p.3).

En cuanto a la importancia del compromiso organizacional, los autores Felix et al. (2018), sostienen que la importancia radica en la posibilidad de generar resultados positivos de manera eficiente para el desarrollo de la organización a nivel integral. Las actitudes de los colaboradores son determinantes para generar el compromiso organizacional en corto tiempo, debido a que esto marca la predisposición para desarrollar los diferentes elementos que la hacen posible, es por ello que la selección del personal es decisiva para que la organización cuente con colaboradores comprometidos y predispuestos a brindar lo mejor de sí mismos en beneficio colectivo, una vez que se desarrolla la satisfacción de los colaboradores, el desarrollo de compromiso organizacional, se llevará a cabo de manera natural sin necesidad de ser forzado, pues los trabajadores satisfechos tienden a comprometerse con la organización donde laboran, el compromiso institucional debe llevarse a cabo mediante la disposición de elementos y recursos por parte de la organización y la predisposición del personal para su uso adecuado, de modo que, se genere satisfacción el cual conlleve a la mejora de los resultados y logro de objetivos.

Hernández et al. (2018) afirma que las actitudes de los colaboradores son determinantes para generar el compromiso organizacional en corto tiempo, debido a que esto marca la predisposición para desarrollar los diferentes elementos que la hacen posible. En las organizaciones se desarrollan distintos tipos de compromiso entre los cuales se tienen al compromiso afectivo, que consiste en aquellas relaciones de tipo emocionales que generan vinculación de los colaboradores con la organización, el cual a su vez ha generado un proceso de adaptación rápida al entorno laboral para desarrollar las habilidades y competencias profesionales de manera

eficiente. El compromiso normativo, comprende procedimientos relacionados con la moral de los colaboradores hacia la organización, los cuales generan gratitud por los beneficios que han obtenido por parte de ella, por lo tanto, a medida que la organización genere y provea oportunidades para los colaboradores, esto desarrollarán el compromiso normativo de manera más eficiente.

Para los autores Cernas et al. (2018), para que se logre comprometer a los trabajadores es importante que la organización trabaje en su satisfacción, pues una vez que se obtenga satisfacción de los colaboradores, el desarrollo de compromiso organizacional, se llevará a cabo de manera natural sin necesidad de ser forzado. Es importante que en las entidades se cuenten con líderes comprometidos, de tal manera que estos guíen a los demás subordinados a realizar sus labores óptimamente y uniendo esfuerzos se consigan grandes resultados, para generar que los colaboradores desarrollen un buen nivel de compromiso organizacional, es necesario que la organización entregue todos aquellos elementos intangibles y las herramientas necesarias para llevar a cabo el desarrollo de actividades de manera óptima, asimismo, debe propiciar las disposiciones internas que conlleven a la generación de un buen clima laboral propicio para el buen desempeño. En este sentido, el compromiso organizacional, es un elemento que busca incrementar los niveles de lealtad de los colaboradores para con la organización, al mismo tiempo que mejoren el grado de involucramiento con los objetivos organizacionales.

En tanto, Chiang et al. (2016), la formación de compromiso organizacional en los colaboradores, debe llevarse a cabo mediante la disposición de elementos y recursos por parte de la organización y la predisposición del personal para su uso adecuado, de modo que, se genere satisfacción el cual conlleve a la mejora de los resultados y logro de objetivos, el cual a su vez dará lugar al compromiso con la misión y visión organizacional. Según Dávila (2019), el compromiso organizacional puede ser desarrollado tanto en organizaciones como en empresas, debido a que, su formación de manera

natural, se lleva a cabo cuando la organización es consciente la responsabilidad que tiene con sus colaboradores, los mismos que a su vez tienen consciente las responsabilidades que tienen para cumplir las actividades asignadas (p.134).

Teniendo en cuenta las definiciones de los autores sobre el compromiso organizacional, se puede sintetizar que consiste en el grado de integración del colaborador hacia la organización, el cual se ve reflejado en la eficiencia con la que desarrolla su trabajo, evidenciando buenos resultados coherentes con el logro de los objetivos organizacionales, de esta manera, el compromiso va más allá de cumplir las actividades asignadas, sino en la búsqueda de alcanzar los mejores resultados posible, pensando de manera más amplia y no solo a nivel de beneficios personales.

La dimensión del compromiso organizacional, de acuerdo a Pedraza (2020), son las siguientes: Dimensión 1. **Compromiso afectivo:** consiste en aquellas relaciones de tipo emocionales que generan vinculación de los colaboradores con la organización, el cual a su vez ha generado un proceso de adaptación rápida al entorno laboral para desarrollar las habilidades y competencias profesionales de manera eficiente. Dimensión 2. **Compromiso normativo:** consiste en aquellos procedimientos relacionados con la moral de los colaboradores hacia la organización, los cuales generan gratitud por los beneficios que han obtenido por parte de ella, por lo tanto, a medida que la organización genere y provea oportunidades para los colaboradores, esto desarrollarán el compromiso normativo de manera más eficiente. Dimensión 3. **Compromiso continuo:** Este tipo de compromiso hace referencia a todos aquellos costos derivados de la desvinculación laboral que puede ocasionar en los colaboradores cuando esto decía que, en terminar su vínculo laboral, por lo tanto, al evaluar los pros y contras, deciden seguir laborando en la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

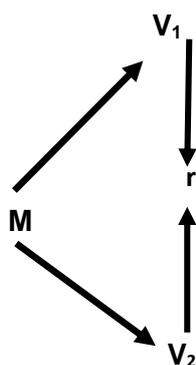
**Tipo de estudio:** la investigación corresponde al tipo básica, la cual se sustenta en que únicamente, se busca aquellos probables usos o efectos en la práctica, en torno a la problemática encontrada en el objeto de estudio (CONCYTEC, 2018).

Cadena et al. (2017), define el enfoque cuantitativo como aquellas investigaciones en la que se realiza la recolección de datos numéricos y se analizan de la misma manera, diferenciándose de las investigaciones cualitativas, debido a que estas últimas, están orientadas hacia la narración u observación de las variables (p.1606).

Asimismo, la investigación tuvo un alcance de tipo correlacional, debido a que está orientada a la formulación de hipótesis, las cuales fueron comprobadas para determinar la relación que existe entre las variables (Cabezas et al. 2018, p.48).

**Diseño de investigación:** el estudio poseyó un diseño de tipo no experimental, debido a que no se realizó la manipulación deliberada de las variables abordadas, sino que estas son analizadas en su propio ambiente natural sin modificarlas (Hernández et al. 2014).

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



**Dónde:**

M = Muestra

V1 = Gestión de recursos humanos.

V2 = Compromiso organizacional.

r = Relación

**3.2. Variables y Operacionalización**

**Variable 1:** Gestión de recursos humanos

**Variable 2:** Compromiso organizacional

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

Gonzáles y Salazar (2008), define a la población como el conjunto de elementos que comparten características similares, las cuales pueden ser agrupadas para su investigación; asimismo, existe para cierre de tipo finitas, las cuales son aquellas que pueden ser contabilizado de manera simple, mientras que las infinitas, necesita un procedimiento especial para ser determinadas (p.11). La población estuvo conformada por 46 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, distribuido según la tabla siguiente:

**Tabla 1.**

*Distribución de la población*

Colaboradores	total	%
DL. 276	29	63%
DL. 728	17	37%
Total	46	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos Municipalidad Provincial de Rioja

**Criterios de inclusión:** se incluyó a todos los colaboradores que se encuentran nombrados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 728 en las áreas de contabilidad, administración, tesorería, patrimonio, gerencia municipal, inversiones, desarrollo social.

**Criterios de exclusión:** se excluyó a aquellos colaboradores que trabajen bajo la modalidad de locadores de servicio, CAS, alcalde, regidores, asesores y cargos de confianza de la municipalidad.

**Muestra:** Cabezas et al. (2018), respalda que la muestra es una cantidad considerada como representativa de la población, la cual es determinada cuando no se puede llegar a la totalidad de los elementos poblacionales (p.93). Al contar con una población pequeña, se trabajó con la misma cantidad en la muestra, es decir 46 colaboradores municipales.

**Muestreo:** Cabezas et al. (2018), sostiene que muestreo no probabilístico, es la determinación de la cantidad muestral sin seguir una fórmula estadística determinada (p.96). En el presente proyecto de investigación se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo censal.

**Unidad de análisis:** Fue un colaborador de la Municipalidad Provincial de Rioja.

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

**Técnica:** la técnica es el procedimiento mediante el cual la investigación realiza la recopilación de datos desde la muestra, para ser procesada posteriormente utilizando procedimientos estadísticos (Ávila, 2017, p.1).

**Instrumento:** es el recurso determinado por la técnica, mediante el cual se hace efectivo la recopilación de datos para ser aplicados en la muestra; cada técnica tiene su instrumento predeterminado (Ávila, 2017,p.1).

Los instrumentos fueron utilizados por un cuestionario de preguntas para cada variable; gestión de recursos humanos, que estuvo conformado por 19 ítems de acuerdo a sus 3 dimensiones, la escala de medición fue la ordinal: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre.

Así mismo, en base con el puntaje máximo (95 puntos) lo que equivale al 100% y mínimo (19 puntos) lo que equivale al 20% del referido cuestionario se elaboró la siguiente escala ordinal con tres categorías a fin de analizar el comportamiento de la variable.

**Tabla 2.**

*Rango de la variable gestión de recursos humanos*

Rango de la Gestión de recursos humanos	
	Rango
Malo	20 – 46
Regular	47 – 74
Bueno	75 – 100

Fuente: (Barreto Rodríguez, 2007)

El instrumento para la variable compromiso organizacional, que estuvo conformado por 22 ítems de acuerdo a sus 3 dimensiones, la escala de medición fue la ordinal: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre.

Así mismo, en base con el puntaje máximo (110 puntos) lo que equivale al 100% y mínimo (22 puntos) lo que equivale al 20% del referido cuestionario se elaboró la siguiente escala ordinal con tres categorías a fin de analizar el comportamiento de la variable.

**Tabla 3.***Rango de la variable compromiso organizacional*

Rango de compromiso organizacional	
	Rango
Malo	20 – 46
Regular	47 – 74
Bueno	75 – 100

Fuente: (Barreto Rodríguez, 2007)

**Validez**

Para determinar la validez de los cuestionarios se utilizó el procedimiento llamado juicio de expertos, el cual estuvo conformado por tres profesionales con amplios conocimientos sobre las variables, quienes fueron los encargados en determinar el nivel de validez presente en los instrumentos.

**Tabla 4.***Validez de cuestionarios de la V1 y V2, realizado por el juicio de expertos*

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión de recursos humanos	1	Metodólogo: Pedro Arturo Barboza Z.	4.2	El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
	2	Especialista: Héctor Manuel Suarez R.	4.9	Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.
	3	Especialista: Fidel Ernesto Crisanto G.	4.2	El instrumento es válido para su aplicación.

Compromiso organizacional	1	Metodólogo: Pedro Arturo Barboza Z.	4.2	El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
	2	Especialista: Héctor Manuel Suarez R.	4.9	Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.
	3	Especialista: Fidel Ernesto Crisanto G.	4.2	El instrumento es válido para su aplicación

Fuente: Fichas de validación de expertos

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez igual a 4.43 el cual hace referencia a 88.66% de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determina, que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivaron a su correspondiente aplicación.

### **Confiabilidad**

Para asegurar que los cuestionarios cuenten con un nivel de confiabilidad eficiente, se utilizó el alfa de Cronbach, el cual determina que, el resultado del procesamiento debe ser superior a 0.70. (Hernández et al. 2014).

**Análisis de confiabilidad de la variable 1:** Gestión de Recursos Humanos.

**Tabla 5**

*Confiabilidad de la variable 1*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		N	%
Casos	Válido	46	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

**Tabla 6***Confiabilidad del total de preguntas de la variable 1*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,93	19

### **Análisis de la confiabilidad de la variable 2:** Compromiso Organizacional

**Tabla 7***Confiabilidad de la variable 2*

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	46	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	46	100,0

**Tabla 8***Confiabilidad del total de preguntas de la variable 2*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,87	22

Después de haber aplicado el estadístico Alfa de Cronbach se puede precisar que los instrumentos son altamente confiables tanto para la V1: Gestión de recursos humanos, teniendo esta un total de 19 elementos que es =0.93 y V2: Compromiso organizacional con 22 elementos que es =0.87 respectivamente.

### **3.5. Procedimientos**

Se apodera las fuentes tanto primarias como secundarias, para recopilar la información que será congregado en el marco teórico y los antecedentes, los cuales dan consideraciones en cuanto a su autoridad y relevancia en torno a las variables; seguidamente, se realizó el diseño de los cuestionarios para recopilar la información, el

cual fue aplicado a la muestra considerada en el estudio; asimismo, el procesamiento de datos se llevó a cabo mediante la utilización de la estadística de tipo descriptiva; además, se llevó a cabo la comprobación de los resultados con las bases teóricas y los antecedentes; finalmente, se dio lugar a la determinación de las conclusiones y recomendaciones según los objetivos planteados.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

La información obtenida se analizó mediante tablas y figuras estadísticas, para lo cual, se utilizó como ayuda al software Microsoft Excel 2016 y se también se trabajó en el programa estadístico SPSS V. 22, el cual fue utilizado además para realizar la comprobación de las hipótesis, y se empleó para tal fin el coeficiente de correlación de  $r$  de Pearson, para contrastar las hipótesis. Este factor tomó valores en un intervalo desde -1 hasta 1, señalando si existía una relación directa (factor positivo) o inversa (factor negativo), según la siguiente imagen.

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

### 3.7. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la presente investigación, se tuvo en cuenta los principios éticos internacionales aplicados a las investigaciones científicas, dentro de las cuales se resalta el principio de **justicia**, Se trata de la justicia ecológica, es decir, una recta relación con la naturaleza, manejo equitativo de sus recursos, garantía de calidad de vida, comportamientos ajustados al orden natural, **ética y moral**, en todo el proceso, debido a que la información citada es verídica y se respetó el derecho de autor, principio de **responsabilidad**, en el ejercicio de la actividad científica, es un aspecto importante de la ética en investigación, dentro de esto se resalta que todo el proceso de investigación se desarrolló con responsabilidad sin alterar la información, de modo que los resultados presentados sean veraces y confiables: principio de **beneficencia y no maleficencia**, este principio hace referencia que el desarrollo de la investigación, se realizó en busca de generar mejoras en la entidad de acuerdo a la problemática encontrada (Martín, 2013, p.29).

Finalmente, la investigación se basó en el principio del consentimiento informado dado que la población que participó en la encuesta previamente fue informada de los alcances de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Objetivo específico 1:** Identificar el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad provincial de Rioja.

**Tabla 9**

*Nivel de la variable gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Rioja*

Dimensión / Variable	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Selección de personal	8	17.4%	22	47.8%	16	34.8%	46	100%
Capacitación de personas	7	15.2%	32	69.6%	7	15.2%	46	100%
Desarrollo de personas	24	52.2%	17	37.0%	5	10.9%	46	100%
<b>Gestión de recursos humanos</b>	<b>11</b>	<b>23.9%</b>	<b>28</b>	<b>60.9%</b>	<b>7</b>	<b>15.2%</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación.**

En la tabla 9, se puede observar que el 47.8% de los colaboradores encuestados dieron una calificación de nivel regular a la dimensión selección de personal de la variable gestión de recursos humanos; mientras tanto el 17.4% ubica a esta dimensión con un nivel malo.

La dimensión capacitación de personas es evaluada por el 69.6% de los encuestados con un nivel regular y el 15.2% muestran una igualdad en la calificación del nivel bueno y el nivel malo. Finalmente, en ese mismo horizonte la dimensión desarrollo de personas fue determinada con un nivel regular por el 37.0% de los participantes en la encuesta, por otra parte, el 10.9% la sitúa en un nivel bueno.

Visto los resultados, se tiene por conclusión que predominó el nivel de calificación regular en las dimensiones selección de personal, capacitación de personas, mientras que para la dimensión desarrollo de personas

predomino el nivel malo. Por lo tanto, la variable gestión de recursos humanos es catalogada en un nivel regular, debido a que se destaca la falta de procedimientos adecuados para desarrollar la gestión del recurso humano de manera adecuada, lo cual provoca que el personal no obtenga resultados significativos en el desarrollo de las actividades asignadas como parte de su responsabilidad debido a la falta de capacitaciones y otros elementos que debe ser entregado por la organización.

**Objetivo específico 2:** Identificar el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja.

**Tabla 10**

*Nivel de la variable Compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Rioja*

Dimensión / Variable	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Compromiso afectivo	0	0.0%	8	17.4%	38	82.6%	46	100%
Compromiso de continuidad	5	10.9%	31	67.4%	10	21.7%	46	100%
Compromiso normativo	0	0.0%	13	28.3%	33	71.7%	46	100%
<b>Compromiso organizacional</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>15</b>	<b>32.6%</b>	<b>31</b>	<b>67.4%</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación.**

En la tabla 10, se puede verificar que el 82.6% de los participantes en la encuesta dieron una calificación de nivel bueno a la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional; mientras que el 17.4% sitúa a esta dimensión con un nivel regular.

La dimensión compromiso de continuidad es valorada por el 67.4% de los encuestados con un nivel regular y el 10.9% la califica con un nivel malo. finalmente, en ese mismo contexto la dimensión compromiso normativo fue posicionada con un nivel bueno por el 71.7% de los colaboradores encuestados, por otra parte, el 28.3% la evalúa con un nivel regular.

Teniendo los resultados, se concluye que predominó el nivel de calificación bueno en las dimensiones compromiso afectivo, compromiso normativo; mientras que para la dimensión compromiso de continuidad predominó el nivel regular. Por lo tanto, la variable compromiso organizacional es situada en un nivel bueno, puesto que los lineamientos y actividades necesarias para la generación de compromiso organizacional en la entidad, no se desarrollan de manera eficiente, lo cual impide el logro de los objetivos de manera oportuna en los tiempos estipulados.

#### 4.2. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se utiliza para determinar si los datos de las variables provienen de una población con distribución normal o no normal, los resultados de la prueba indican si el investigador debe rechazar o no puede rechazar la hipótesis nula planteada en la investigación.

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión de recursos humanos	,091	46	,200*	<b>,980</b>	<b>46</b>	<b>,586</b>
V2: Compromiso organizacional	,140	46	,024	<b>,959</b>	<b>46</b>	<b>,104</b>

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS v22

#### **Interpretación.**

Tal como se observa en la tabla 11, al tener una muestra de 46 participantes se utilizó el estadístico de prueba correspondiente a **Shapiro-Wilk**. Así mismo se muestra que el valor de Sig. ( $p=0.586$  y  $p=0.104$ ) tanto para la V1= Gestión de recursos humanos como para la V2= Compromiso organizacional respectivamente, teniendo que ambos valores son mayores que el valor de  $\alpha=0.05$ , por lo tanto, los datos provienen de una distribución

normal, en ese sentido es necesario realizar la prueba paramétrica **r de Pearson** para establecer la correlación.

#### 4.3. Resultados inferenciales.

##### Hipótesis General

$H_i$  = Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja.

$H_0$  = No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja.

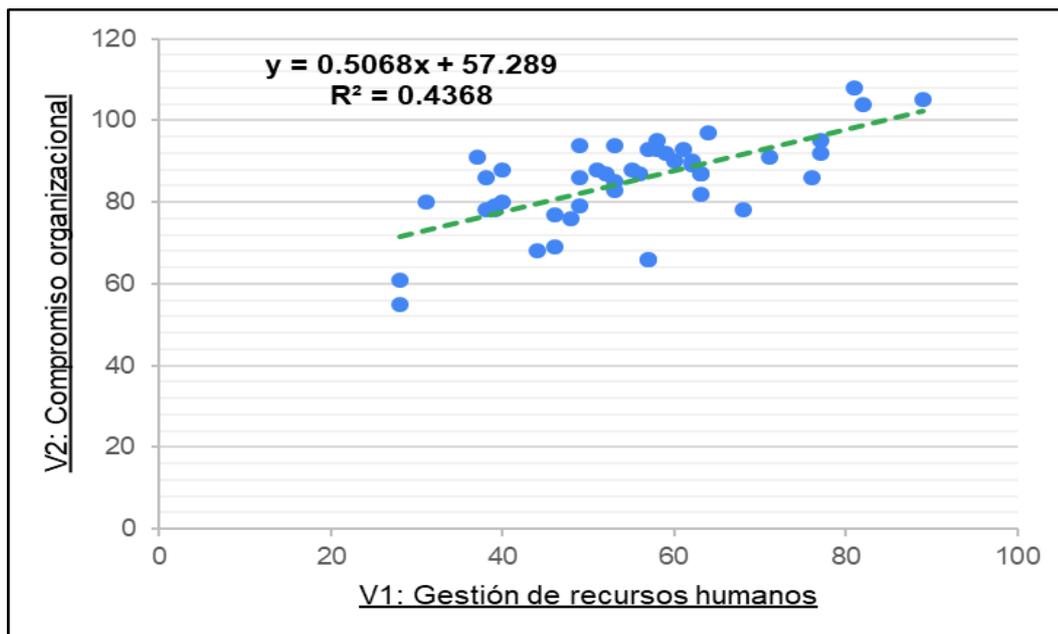
**Tabla 12**

*Relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Rioja.*

		<b>Correlaciones</b>	
		V1: Gestión de recursos humanos	V2: Compromiso organizacional
V1: Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,661**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	46	46
V2: Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,661**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	46	46

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS v22



**Figura 1.** Regresión lineal de la Gestión de recursos humanos y el Compromiso organizacional

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación.**

En la tabla 12, se observa un coeficiente de correlación **r de Pearson** igual a **0.661\*\***, lo cual indica una correlación positiva moderada; teniendo un valor de Sig. =0.000 menor a 0.01, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. De igual forma, en la figura 1, se observa que el valor de coeficiente de determinación  $R^2$  es igual a **0.4368**, lo que representa que solo el **43.68%** de la Gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de la Municipalidad Provincial de Rioja.

**Hipótesis específica 3:** Existe relación significativa entre la selección de personal y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.

**Tabla 13**

*Relación entre la selección de personal y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Rioja.*

<b>Correlaciones</b>			
		D1: Selección de personal	V2: Compromiso organizacional
D1: Selección de personal	Correlación de Pearson	1	,895**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	46	46
V2: Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,895**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	46	46

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS v22

### **Interpretación.**

En la tabla 13, se observa un coeficiente de correlación **r de Pearson** igual a **0.895\*\***, lo cual indica una correlación positiva alta; teniendo un valor de Sig. =0.000 menor a 0.01, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la selección de personal y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.

**Hipótesis específica 4:** Existe relación significativa entre la capacitación de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.

**Tabla 14**

*Relación entre la capacitación de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021*

		<b>Correlaciones</b>	
		D2: Capacitación de personas	V2: Compromiso organizacional
D2: Capacitación de personas	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	46	46
V2: Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	46	46

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS v22

### **Interpretación.**

En la tabla 14, se observa un coeficiente de correlación **r de Pearson** igual a **0.765\*\***, lo cual indica una correlación positiva alta; teniendo un valor de Sig. =0.000 menor a 0.01, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la capacitación de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.

**Hipótesis específica 5:** Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.

**Tabla 15**

*Relación entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021*

		<b>Correlaciones</b>	
		D3: Desarrollo de personas	V2: Compromiso organizacional
D3: Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	1	,702**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	46	46
V2: Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,702**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	46	46

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS v22

### **Interpretación.**

En la tabla 15, se observa un coeficiente de correlación **r de Pearson** igual a **0.702\*\***, lo cual indica una correlación positiva alta; teniendo un valor de Sig. =0.000 menor a 0.01, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación al determinar el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad provincial de Rioja, 2021, mediante el análisis descriptivo se pudo encontrar que el 60.9% lo califica dentro de un nivel regular, el 23.9% lo califica dentro de un nivel malo y el 15.2% lo califica como bueno, además, el 47.8% de los colaboradores encuestados dieron una calificación de nivel regular a la dimensión selección de personal de la variable gestión de recursos humanos; mientras tanto el 17.4% ubica a esta dimensión con un nivel malo, en cuanto a la da dimensión capacitación de personas es evaluada por el 69.6% de los encuestados con un nivel regular y el 15.2% muestran una igualdad en la calificación del nivel bueno y el nivel malo, para la dimensión desarrollo de personas fue determinada con un nivel regular por el 37.0% de los participantes en la encuesta, por otra parte, el 10.9% la sitúa en un nivel bueno. esto quiere decir que la variable gestión de recursos humanos está catalogada en un nivel regular. Esto quiere decir que no se lleva a cabo de manera eficiente las actividades y procesos orientados a la gestión de recursos humanos en la entidad, las cuales se ven expresadas en la mala capacidad para llevar a cabo el proceso de selección de personal, no se brindan las capacitaciones necesarias y pertinentes para mejorar las habilidades y conocimientos de los colaboradores, lo cual perjudica a la entidad pues no permite una adecuada gestión de recursos humanos. Estos resultados son corroborados por Szlechter y Zangaro (2020), quienes mencionan que las prácticas aplicadas a la gestión del recurso humano es muy deficiente, debido a que no permiten el mejoramiento de las competencias y habilidades para mejorar su desempeño, ya que solamente se centran en la exigencia de resultados pero no entregan las herramientas necesarias para generar un buen clima laboral y el desempeño óptimo de las actividades encomendadas; de esta manera, se observó además que los colaboradores presentan un bajo nivel de compromiso y motivación, el cual es un dato adverso para el crecimiento y lograr los objetivos organizacionales, además Zavala y Frías (2018), al mencionar en su investigación que existen diferencias en la forma de gestionar los

colaboradores de acuerdo al tipo y el área donde se encuentran, para los cuales se aplican diferentes técnicas y estrategias con el objeto de realizar mejoras en su desempeño en base a las actividades que desarrollan, con lo cual permite establecer una estrecha relación entre la gestión del talento humano y las actividades que desarrolla el colaborador, debido a que, esta última marca la adopción de la mejor estrategia para obtener los mejores resultados, por lo tanto, el área encargada de desarrollar estas actividades, debe abarcar un amplio análisis de las actividades desarrolladas a nivel interno para aplicar la mejor estrategia de gestión. La gestión de recursos humanos es un proceso de suma importancia dentro de las organizaciones puesto que permite desarrollar las habilidades y competencias de los colaboradores mediante la aplicación de herramientas y estrategias de valor que generen un impacto positivo sobre el desempeño laboral, además, Inga et al. (2019), quienes mencionan que en los últimos años existe una evolución en el campo de gestión de recursos humanos lo cual ha surtido efectos en la mejoría que es el correspondiente alcance de los recursos humanos, así como también para el cumplimiento de objetivos institucionales a nivel de región, otro factor que suma al avance de los recursos humanos esta tendiente a complementar las capacidades de la persona y mejoramiento de los lineamientos que ejecutan los recursos humanos, pues en efecto todo esto suma al mejoramiento institucional en cuanto a los servicios que se brindan en el sistema de salud que responden a las demandas y necesidades de los clientes pero también se detectó que en cuanto al primer nivel a la disposición de recursos humanos sigue siendo deficiente porque no asegura un servicio de calidad a la ciudadanía, además, Checa et al. (2020), quienes mencionan que después del análisis de las tablas estadísticas pues los resultados que se van manifestando es que existe una ausencia de oportunidades que deban influenciar en el desarrollo continuo del talento humano, también demuestra que existe una falta de comunicación en los diferentes sectores de la empresa con lo referido y estos sirven para la construcción de una serie de estrategias vinculadas a ciertos procesos que se requiere para poder obtener el talento humano que se necesita y este debe reunir con las condiciones que se tiene

que estar vinculado con el reforzamiento de sus capacidades, y un control flexible en la solución del desempeño laboral. Se concluye que se obtiene después de lo ya mencionado que es necesario construir una estrategia sobre la gestión de talento humano, para así mejorar el rendimiento por desempeño laboral del talento humano de la CMAC Piura S.A.C. En tal sentido se destaca la falta de procedimientos adecuados para desarrollar la gestión del recurso humano de manera adecuada, lo cual provoca que el personal no obtenga resultados significativos en el desarrollo de las actividades asignadas como parte de su responsabilidad debido a la falta de capacitaciones y otros elementos que debe ser entregado por la organización.

En esta investigación al determinar el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja, 2021, mediante el análisis descriptivo se pudo encontrar que el 67.4% lo califica dentro de un nivel bueno, el 32.6% lo califica como regular, además el 82.6% de los participantes en la encuesta dieron una calificación de nivel bueno a la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional; mientras que el 17.4% sitúa a esta dimensión con un nivel regular, además en cuanto a la dimensión compromiso de continuidad es valorada por el 67.4% de los encuestados con un nivel regular y el 10.9% lo califica con un nivel malo, asimismo, en cuanto a la dimensión compromiso normativo fue posicionada con un nivel bueno por el 71.7% de los colaboradores encuestados, por otra parte, el 28.3% la evalúa con un nivel regular, lo cual da a entender que la variable compromiso organizacional es catalogada en un nivel bueno. esto indica que la entidad presenta problemas para entregar las condiciones necesarias al personal para poder desarrollar un buen nivel de compromiso organizacional que le permita lograr los objetivos planificados en base a la competitividad interna sostenida en el compromiso de los colaboradores para desempeñar sus actividades de manera eficiente. Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis de investigación, donde se refiere que el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad provincial de Rioja, es buena. Estos

resultados son similares a los obtenidos por Panduro (2021), quien menciona que existe una significativa y estrecha relación que es de forma directa con un crecimiento preponderante y significativo con relación a la respectiva gestión del talento humano que está sujeta al rendimiento que fluctúa con respecto al desempeño laboral del talento humano en la Cooperativa de ahorro y crédito de San Martín de Porres Ltda. Tarapoto-2020, en la cual se encuentra un coeficiente de correlación con un margen de 0,826 y un p-valor de 0,000 que es poco menos que 0.01 ( $0,000 < 0,01$ ). También se manifiesta de manera relativa con una relación que es directa y mayor por otro lado, es necesario que se tome en cuenta que lo concerniente a lo que significa que cuando nos referimos a la gestión del talento humano se ha venido obteniendo una serie de avances y logros en materia en la Cooperativa de ahorro y crédito San Martín de Porres Ltda, Tarapoto-2020, asimismo, se corrobora con lo dicho por el autor Pedraza (2020), quien menciona que la posibilidad para lograr compromiso organizacional, radica también en el compromiso que la organización desarrolle para entregar los elementos necesarios para que el colaborador se encuentre motivado dentro de su área trabajo; el compromiso organizacional engloba una serie de elementos que vinculan adecuadamente a la organización y el colaborador, influyendo directamente en su desempeño, es decir que los trabajadores comprometidos tienen una consideración fuerte por la organización y sus objetivos, por lo que realizan sus labores con un sentimiento positivo, con miras a alcanzar las metas y objetivos planteados como entidad, es decir que el compromiso organizacional comprende aquellos elementos intangibles que se encuentran presentes en los colaboradores de una organización, el cual posibilita el desarrollo de las actividades de una manera más eficiente y enfocada en lograr los objetivos de crecimiento a nivel organizacional, logrando las metas y objetivos individuales propuestos, dotando de competitividad a la organización, asimismo, se encuentra convergencia con lo mencionado con los autores Cernas et al. (2018), para que se logre comprometer a los trabajadores es importante que la organización trabaje en su satisfacción, pues una vez que se obtenga satisfacción de los

colaboradores, el desarrollo de compromiso organizacional, se llevará a cabo de manera natural sin necesidad de ser forzado. Es importante que en las entidades se cuenten con líderes comprometidos, de tal manera que estos guíen a los demás subordinados a realizar sus labores óptimamente y uniendo esfuerzos se consigan grandes resultados, para generar que los colaboradores desarrollen un buen nivel de compromiso organizacional, es necesario que la organización entregue todos aquellos elementos intangibles y las herramientas necesarias para llevar a cabo el desarrollo de actividades de manera óptima, asimismo, debe propiciar las disposiciones internas que conlleven a la generación de un buen clima laboral propicio para el buen desempeño. En este sentido, el compromiso organizacional, es un elemento que busca incrementar los niveles de lealtad de los colaboradores para con la organización, al mismo tiempo que mejoren el grado de involucramiento con los objetivos organizacionales. Al respecto, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que los lineamientos y actividades necesarias para la generación de compromiso organizacional en la entidad, no se desarrollan de manera eficiente, lo cual impide el logro de los objetivos de manera oportuna en los tiempos estipulados.

En esta investigación, al determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja, 2021, mediante el análisis estadístico  $r$  de Pearson se pudo encontrar un valor igual a  $0.661^{**}$ , lo cual indica una correlación positiva moderada; teniendo un valor de Sig. =0.000 menor a 0.01, lo cual da a entender que existe relación significativa entre ambas variables. Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde se refiere que Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja. Estos resultados son corroborados por a Bendezú (2020), quien menciona que existe una relación significativa, por lo cual se puede asumir que existe un vínculo de la gestión de talento humano con sus dimensiones que obedecen a un adecuado comportamiento en las actividades que

desenvuelven los colaboradores en su tareas diarias que exponen un rendimiento favorable para con la empresa, comunicación asertiva para el desenvolvimiento de las actividades y relación armoniosa con un clima laboral afectivo, y por ultimo una eficiente satisfacción laboral del talento humano con referencia a la Institución Educativa "Mave School" San Juan de Lurigancho, Lima; con un nivel de significancia del 5% y un valor  $p = 0.000 < 0.05$ , la cual responde con una negativa aceptación a la posible hipótesis nula pero en cambio se diferencia y toma por aceptación la posible hipótesis alterna. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que mientras mejor se desarrollen las actividades y procedimientos orientados a la gestión de recursos humanos, mejores serán los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores, lo cual ayudará a lograr los objetivos planificados de manera eficiente dentro del tiempo estimado.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja, ya que el análisis estadístico de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.661, teniendo un valor de Sig.= 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01); además, el valor de coeficiente de determinación  $R^2$  es igual a 0.4368, lo que representa que solo el 43.68% de la Gestión de recursos humanos influye en el Compromiso organizacional.
- 6.2. El nivel de gestión de recursos humanos, es regular en 60.9%, debido a que se destaca la falta de procedimientos adecuados para desarrollar la gestión del recurso humano de manera adecuada, lo cual provoca que el personal no obtenga resultados significativos en el desarrollo de las actividades asignadas como parte de su responsabilidad debido a la falta de capacitaciones y otros elementos que debe ser entregado por la organización.
- 6.3. El nivel de compromiso organizacional, es bueno en 67.4%, puesto que los lineamientos y actividades necesarias para la generación de compromiso organizacional en la entidad, no se desarrollan de manera eficiente, lo cual impide el logro de los objetivos de manera oportuna en los tiempos estipulados.
- 6.4. Existe relación significativa entre la dimensión selección de personal y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021, ya que se observa un coeficiente de correlación **r de Pearson** igual a **0.895\*\***, lo cual indica una correlación positiva alta; teniendo un valor de Sig. =0.000 menor a 0.01.
- 6.5. Existe relación significativa entre la dimensión capacitación de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021, ya que se observa un coeficiente de correlación **r de Pearson** igual a **0.765\*\***, lo cual indica una correlación positiva alta; teniendo un valor de Sig. =0.000 menor a 0.01.

**6.6.** Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021, puesto que se observa un coeficiente de correlación **r de Pearson** igual a **0.702\*\***, lo cual indica una correlación positiva alta; teniendo un valor de Sig. =0.000 menor a 0.01.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al alcalde, fomentar en el personal los trabajos en equipo, con el objetivo que se logren cumplir las metas y generar un adecuado ambiente laboral, disminuyendo las sobre cargas laborales, entregando a tiempo información adecuada y de calidad para una acertada toma de decisiones que permitirá mejorar la gestión institucional.
- 7.2. Al jefe de personal, realizar adecuados procesos de selección de personal, para contar así con colaboradores idóneos en cada puesto de trabajo, dando cumplimiento a los perfiles requeridos de acuerdo al manual de organización y funciones para evitar duplicidad de funciones, capacidad ociosa del personal que conlleva a más gastos innecesarios para la institución.
- 7.3. Al jefe de personal, delegar líneas de autoridad y responsabilidad en las actividades para contar con personal comprometido e involucrado en las actividades institucionales, que ayuden a que se desarrolle todas las actividades estipuladas en planes de trabajo y así se dé cumplimiento al plan estratégico institucional y a la visión de la institución.
- 7.4. Al jefe de personal, supervisar constantemente el cumplimiento de las actividades de cada área, con el objetivo que se den cumplimiento a las actividades contempladas en los planes operativos institucionales, para que se pueda tomar acciones correctivas y preventivas y en el último de los casos modificar e implementar algunas estrategias que no vienen sumando en beneficio de la institución municipal.
- 7.5. Al jefe de personal, capacitar al personal, para contar con personal eficiente y conocer de sus funciones, de esa manera ayudara a

conseguir los objetivos institucionales e involucrarse con la institución.

- 7.6. Al jefe de personal, contratar personal de acuerdo a las necesidades que tienen cada área, como mecanismo de ahorro de presupuestos, pudiendo ser destinados para otras actividades.

## REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J., Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 11.
- Ávila, J. (2017). Los instrumentos y técnicas como cuestiones indisolubles en el corpus teórico-metodológico del accionar del Trabajador Social. *Centro Universitario UTEG*, 10.
- Baez, R., Zayas, P., Velásquez, R., Lao., Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 10.
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 8.
- Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F., Chuillou, M., Palacios, I., Cortez, L., Cañizares, R., Núñez, M., Huamán, L. (2015). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. *Scielo*, 7. <https://doi.org/10.15381/anales.v76i1.10971>
- Cabezas, M., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Quantitative methods, qualitative methods or combination of research: an approach in the social sciences. *Instituto Nacional de Investigaciones Forestales*, 16.
- Campuzano Rodriguez, M., Ziadet Bermúdez, E., & Echeverria Vasquez, H. (2016). Gestión del Talento Humano en las PYMES. *Revista Publicando*, 3(7), 438–448.  
[https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/272/pdf\\_145](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/272/pdf_145)
- Castro, K., Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Universidad César Vallejo*, 20.
- Cernas-Ortiz, D. A., Mercado-Salgado, P., & Davis, M. A. (2018). Future time perspective, job satisfaction, and organizational commitment: The mediating

- effect of self-efficacy, hope, and vitality. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 1–9. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Cernas, D., Mercado, P., Davis, M. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 9.
- Checa, L., Cabrera, X., Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 10.
- Chiang, M., Gómez, N., Wackerling, L. (2016). Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *ORGANIZATION COMMITMENT OF RURAL MUNICIPAL WORKERS*, 5.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8th ed.). McGraw Hill.
- CONCYTEC. (2018). *REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - REGLAMENTO RENACYT*. 12.
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., & Mateus, L. (2018). Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise. *Ingeniería Industrial*, 13.
- Cuesta Santos, A. (2008). Gestión de los recursos humanos. *Gestión de Los Recursos Humanos*, XXIX(No. 3), 1–5.
- Dávila, M. (2019). Work-life balance practices and organizational commitment of academics at a Chilean University. *Revista Academia & Negocios*, 11.
- De Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*, 12(Ext), 10–27. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>
- Felix, R., García, C., Espinoza, K., Mercado, S., Ochoa, E. (2018). Compromiso

- Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica y Tecnológica*, 9.
- García, R. (2017). La administración de recursos humanos en la organización virtual. *Universidad Nacional de Córdoba*, 9.
- Gestión. (2019). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. 4.
- González, R., & Salazar, F. (2008). Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación. In *Universidad de Oriente Núcleo De Sucre*. Universidad de Oriente Núcleo De Sucre.
- Hernández, A., Gómez, R. (2015). Proceso de Gestión de Recursos Humanos en un ámbito universitario. *Ingeniería Industrial*, 13.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE*, 27.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Mc.
- Inga, F., Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Rev Perú Med Exp Salud Pública*, 7.
- Laeconomia.com. (2018). *Secciones*. 3.
- Loera, E., Salazar, A. (2017). Human resources management in the water utilities of Hermosillo and Mexicali. *Estudios Fronterizos*, 29.
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 14.
- Martín, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enfermería En Cardiología*, 4.
- Martínez, C., Rubio, A. (2015). Gestión de recursos humanos en la empresa social.

*Universidad de Murcia, 24.*

Matos, R., Carlos, J., Nacional, U., Valdizan, H., Mata, B., & Alberto, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015. *Universidad Nacional Hermilio Valdizan, 8(11)*, 48–55.

Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración, 16*.

Mercer. (2021). *Tendencias globales de Talento 2020-2021: Triunfar con empatía*. 39.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2008). *Sistsema Nacional de Presupuesto*. 12.

Montoya, C., Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro, 12*.

Moreno, A., Moreira, C., Vieira, O., Rodrigues, O., Araújo, D. (2020). Do human resources practices influence organizational commitment? Evidence for the Brazilian retail sector. *Contextus, 16*.

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues., V., Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 11*.

Oliveros, B. (2017). Cultura de trabajo y gestión de recursos humanos en Venezuela. *Orbis, 19*.

Palenzuela, P., Delgado, N., Rodriguez, J. (2019). ¿Existe una buena relación entre el personal de enfermería y la organización sanitaria en la que trabajan? *Ene Gris, 16*.

Panduro, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020. *Universidad César Vallejo, 66*.

- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE*, 29.
- Peregrino, R., Barbosa, L. (2016). The Relationship Between Human Resource Management and Organizational Performance. *Brazilian Business Review*, 22.
- Pires, M., Nunes, F. (2018). The mediating role of virtuousness in human resource management and job outcomes. *Revista de Administração de Empresas*, 14.
- Prieto, C., Sánchez, L., Mayett, Y. (2018). Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México. *RIDE*, 28.
- Rodríguez, V. (2020). Human Resources Management in Contexts of Individualization. *Diversitas*, 14.
- Salvador, E., Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 10.
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, S., Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Universidad Militar Nueva Granada*, 15.
- Simancas, R., Silvera, A., Garcés, L., Hernández, H. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377–391. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i82.23754>
- Szlechter, D., & Zangaro, M. (2020). Big Data y People Analytics: intimacy and emotions in human resource management. *Innovar*, 15.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. ESPOCH.
- Vieira, C. (2014). Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas. *Universidad de Carabobo*, 12.

- Zavala, G., & Frías, P. (2018). Millennial discourse and challenges in human resources management in Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 13.
- Zayas, P., Báez, R. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín*, 13.

# **ANEXOS**

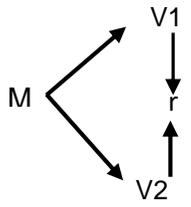
## Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	Chiavenato (2009), define la Gestión de recursos humanos como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 28).	La variable será medida a través de un cuestionario, el cual consta de 19 ítems teniendo en cuenta cada una de sus dimensiones.	Selección de personal	Reclutamiento	Ordinal
				Selección	
				Inducción	
			Capacitación de personas	Remuneración	
				Beneficios sociales	
				Promociones y ascenso	
			Desarrollo de personas	motivación	
				Satisfacción	
			Compromiso organizacional	Pedraza (2020), lo define como “el estado de equilibrio entre una persona y la organización, evidenciando resultados acordes a la decisión tomada de permanecer o abandonar la organización, siendo prioritario el deseo por participar en las labores y el compromiso con la empresa.	
Orgullo de pertenencia					
Compromiso normativo	Sentimiento de deuda				
	Sentimiento de lealtad				
	Culpabilidad por la renuncia				
Compromiso continuo	Coste por dejar el trabajo				
	Oportunidad difícil de igualar				
	Trabajo por necesidad				

## Matriz de consistencia

Título: Gestión de recursos humanos y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja- 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión selección de personal y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión capacitación de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión desarrollo de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021.</p> <p>Identificar el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión selección de personal y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión capacitación de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión desarrollo de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021, es bueno.</p> <p>H2: El nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja - 2021, es buena.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la selección de personal y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la capacitación de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Rioja – 2021.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Diseño: No experimental de corte transversal</p>  <p>Dónde:  M: Muestra  V1: Gestión de recursos humanos  V2: Compromiso organizacional  r : Relación entre ambas variables</p>	<p><b>Población</b>  La población total está conformada por 46 colaboradores.</p> <p><b>Muestra</b>  La muestra estuvo comprendida por el total de la población, es decir los 46 colaboradores.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1180 108 1404 148">Variables</th> <th data-bbox="1413 108 1744 148">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1180 148 1404 352" rowspan="3">Gestión de recursos humanos</td> <td data-bbox="1413 148 1744 209">Selección de personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1413 209 1744 296">Capacitación de personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1413 296 1744 352">Desarrollo de personas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1180 352 1404 579" rowspan="3">Compromiso organizacional</td> <td data-bbox="1413 352 1744 408">Compromiso afectivo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1413 408 1744 464">Compromiso normativo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1413 464 1744 579">Compromiso continuo</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión de recursos humanos	Selección de personal	Capacitación de personal	Desarrollo de personas	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso continuo	
Variables	Dimensiones												
Gestión de recursos humanos	Selección de personal												
	Capacitación de personal												
	Desarrollo de personas												
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo												
	Compromiso normativo												
	Compromiso continuo												

**Instrumentos de recolección de datos**  
**Cuestionario: Gestión de recursos humanos**

**Datos generales:**

N° de cuestionario: .....Fecha de recolección: ...../...../.....

**Instrucción:** Los resultados son anónimos y reservados, la información es solo para uso de la investigación; en tal sentido, se le pide sinceridad al momento de determinar su respuesta, ya que ayudará a mejorar aspectos importantes de la organización. Marque su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre

N°	ÍTEMS	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>						
<b>1</b>	La institución adecúa sus vacantes de empleo de acuerdo a los documentos de gestión (CAP, MOF, ROF)					
<b>2</b>	La institución planifica las vacantes de empleo de acuerdo a las necesidades del área usuaria					
<b>3</b>	Las técnicas de reclutamiento de la institución son las adecuadas (Convocatorias, contacto con universidades, sindicatos, agencias, recomendación)					
<b>4</b>	Te aplicaron algunas de las técnicas de reclutamiento al momento de postular a un empleo en la institución					
<b>5</b>	Consideras que las entrevistas de empleo son necesarias para ingresar a la institución					
<b>6</b>	Reciben alguna charla de inducción al ingresar a la institución.					
<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAS</b>						
<b>7</b>	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores					

8	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto					
9	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de sus habilidades					
10	Considera que con la capacitación mejorara el grado de precisión y calidad en su trabajo					
11	Considera que con la capacitación mejorará su autoestima e incrementará conductas positivas					
<b>DESARROLLO DE PERSONAS</b>						
12	La institución ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para los nuevos empleados					
13	La institución ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.					
14	La institución ofrece una formación amplia e interdisciplinar					
15	La institución ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales					
16	La institución ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional					
17	La institución ofrece a sus empleados oportunidades de promoción					
18	La institución ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño					
19	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos					

## Cuestionario: Compromiso organizacional

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

**Instrucción:** Los resultados son anónimos y reservados, la información es solo para uso de la investigación; en tal sentido, se le pide sinceridad al momento de determinar su respuesta, ya que ayudará a mejorar aspectos importantes de la organización. Marque su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
<b>01</b>	Está totalmente identificado con su área de trabajo					
<b>02</b>	Se queda a laborar por iniciativa propia cuando se requiere más horas de la jornada laboral.					
<b>03</b>	Se siente parte integrante de su área de trabajo.					
<b>04</b>	Participa activamente en el cumplimiento de sus funciones voluntariamente					
<b>05</b>	Participa en actividades de confraternidad que el área promueve.					
<b>06</b>	Participa activamente en sus funciones por iniciativa propia.					
<b>07</b>	Se siente como parte de una familia					
<b>08</b>	Su permanencia en la institución es agradable.					
<b>09</b>	Se siente plenamente complacido con las labores que realiza en su puesto de trabajo					
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						
<b>10</b>	Trabaja en la entidad por expectativa económica					
<b>11</b>	El motivo principal por el que sigo laborando es porque resulta difícil conseguir otro trabajo					
<b>12</b>	Continúo laborando en la institución, puesto que se tiene nuevas alternativas de ascender.					
<b>13</b>	Dedica su tiempo libre para seguir capacitándose.					

14	Las horas extras que laboras, las consideras como una inversión para seguir creciendo en la Institución.					
15	La institución te brinda nuevas oportunidades laborales.					
16	Estás de acuerdo con el sueldo y prestaciones que tienes en la Institución.					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
17	Los trabajadores de la Institución practican valores de respeto y tolerancia con sus compañeros y usuarios.					
18	Realiza los trabajos encomendados con responsabilidad y puntualidad.					
19	El cumplimiento de las normas ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores.					
20	La institución está organizada adecuadamente y los procedimientos para desarrollar las tareas asignadas son claros y precisos.					
21	La institución merece lealtad por los logros obtenidos profesionalmente					
22	La fidelidad del personal es determinante en el crecimiento de la institución.					

# 1. Validación de los instrumentos de investigación.



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo  
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo  
Especialidad : Metodólogo Posgrado UCV- Tarapoto  
Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión de recursos humanos  
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Elmer Pérez Vásquez

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión de recursos humanos.</b>				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión de recursos humanos.</b>				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión de recursos humanos.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>42</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.2

Tarapoto 17 de octubre de 2021

  
.....  
**Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada**  
**Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Dni 16529281

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad : Metodólogo Posgrado UCV- Tarapoto  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el compromiso organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Elmer Pérez Vásquez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Compromiso organizacional.</b>				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Compromiso organizacional.</b>				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Compromiso organizacional.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>42</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

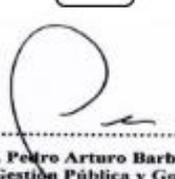
**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.2

Tarapoto 17 de octubre de 2021

  
 .....  
**Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada**  
**Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Dni 16529281



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Suarez Ríos, Hector Manuel  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión de recursos humanos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Elmer Pérez Vásquez

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión de recursos humanos.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión de recursos humanos.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión de recursos humanos.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>49</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 20 de octubre del 2021

HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS  
 Dr. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
 DNI 18067785

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Suarez Ríos, Hector Manuel  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el compromiso organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Elmer Pérez Vásquez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Compromiso organizacional.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Compromiso organizacional.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Compromiso organizacional.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>49</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 20 de octubre del 2021



HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS  
 DR. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
 DNI: 18057785

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Crisanto Gómez, Fidel Ernesto  
 Institución donde labora : Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión de recursos humanos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Elmer Pérez Vásquez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión de recursos humanos</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión de recursos humanos</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión de recursos humanos</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>42</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es válido para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.2

Tarapoto, 22 de octubre del 2021



.....  
 Fidel Ernesto Crisanto Gómez  
 Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad  
 DNI 01119425

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Crisanto Gómez, Fidel Ernesto  
 Institución donde labora : Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el compromiso organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Elmer Pérez Vásquez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Compromiso organizacional</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Compromiso organizacional</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Compromiso organizacional</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>42</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es válido para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.2

Tarapoto, 22 de octubre del 2021



.....  
 Fidel Ernesto Crisanto Gómez  
 Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad  
 DNI 01119425

Sello personal y firma

## 2. Base de datos estadísticos.

Items	V1: Gestión de Recursos Humanos																														
	1	2	3	4	5	6	D1	%	Nivel	7	8	9	10	11	D2	%	Nivel	12	13	14	15	16	17	18	19	D3	%	Nivel	V1	%	Nivel
	Selección de personal									Capacitación de personas								Desarrollo de personas													
1	2	4	4	5	5	3	23	76.67	BUENO	3	4	5	4	4	20	80	BUENO	3	2	3	3	2	2	2	3	20	50	REGULAR	63	66	REGULAR
2	4	3	4	3	5	2	21	70	REGULAR	1	2	2	5	5	15	60	REGULAR	2	1	1	1	1	2	1	4	13	32.5	MALO	49	52	REGULAR
3	2	3	2	2	3	4	16	53.33	REGULAR	1	2	3	5	4	15	60	REGULAR	1	1	2	3	1	1	1	3	13	32.5	MALO	44	46	MALO
4	5	5	5	5	5	3	28	93.33	BUENO	4	4	4	5	5	22	88	BUENO	2	3	4	3	4	3	3	5	27	67.5	REGULAR	77	81	BUENO
5	4	5	3	1	5	5	23	76.67	BUENO	5	4	4	4	5	22	88	BUENO	3	4	4	5	5	3	4	3	31	77.5	BUENO	76	80	BUENO
6	3	3	1	1	1	1	10	33.33	MALO	3	2	3	5	5	18	72	REGULAR	1	2	1	1	2	1	1	3	12	30	MALO	40	42	MALO
7	5	5	3	3	5	3	24	80	BUENO	2	3	3	5	5	18	72	REGULAR	3	2	2	2	3	2	3	4	21	52.5	REGULAR	63	66	REGULAR
8	5	5	5	5	5	5	30	100	BUENO	2	2	2	3	5	14	56	REGULAR	3	2	3	1	1	2	3	3	18	45	MALO	62	65	REGULAR
9	1	2	1	1	5	2	12	40	MALO	1	2	1	5	5	14	56	REGULAR	1	1	1	1	1	1	1	5	12	30	MALO	38	40	MALO
10	3	3	3	1	1	1	12	40	MALO	2	2	2	4	4	14	56	REGULAR	1	1	1	1	2	2	2	3	13	32.5	MALO	39	41	MALO
11	4	4	3	1	5	1	18	60	REGULAR	2	2	3	4	5	16	64	REGULAR	2	2	2	3	3	2	2	3	19	47.5	MALO	53	56	REGULAR
12	2	3	3	1	5	2	16	53.33	REGULAR	2	2	2	4	4	14	56	REGULAR	3	2	2	4	4	4	3	4	26	65	REGULAR	56	59	REGULAR
13	2	2	2	1	3	1	11	36.67	MALO	1	1	1	1	3	7	28	MALO	1	1	1	1	1	1	1	3	10	25	MALO	28	29	MALO
14	3	2	3	1	3	1	13	43.33	MALO	1	1	1	5	5	13	52	REGULAR	1	1	1	1	1	2	2	3	12	30	MALO	38	40	MALO
15	4	5	5	5	5	3	27	90	BUENO	3	3	4	5	5	20	80	BUENO	4	5	4	5	5	3	3	5	34	85	BUENO	81	85	BUENO
16	5	5	5	4	5	3	27	90	BUENO	3	3	3	5	5	19	76	REGULAR	2	2	2	2	2	2	2	4	18	45	MALO	64	67	REGULAR
17	4	4	4	4	5	5	26	86.67	BUENO	3	2	4	5	5	19	76	REGULAR	4	4	5	5	4	3	2	5	32	80	BUENO	77	81	BUENO
18	3	4	3	2	5	1	18	60	REGULAR	2	1	2	4	4	13	52	REGULAR	2	1	3	1	2	1	2	3	15	37.5	MALO	46	48	REGULAR
19	3	3	3	4	5	3	21	70	REGULAR	3	3	3	5	5	19	76	REGULAR	3	2	2	3	2	3	2	3	20	50	REGULAR	60	63	REGULAR
20	4	4	4	3	5	1	21	70	REGULAR	2	2	2	3	5	14	56	REGULAR	3	3	3	2	1	1	1	3	17	42.5	MALO	52	55	REGULAR
21	2	3	1	3	5	1	15	50	REGULAR	1	1	1	5	5	13	52	REGULAR	1	1	1	1	1	1	1	5	12	30	MALO	40	42	MALO
22	3	3	3	2	5	3	19	63.33	REGULAR	3	2	3	3	3	14	56	REGULAR	3	2	2	2	2	3	3	3	20	50	REGULAR	53	56	REGULAR
23	4	3	1	3	4	1	16	53.33	REGULAR	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	4	3	1	4	1	3	3	4	23	57.5	REGULAR	58	61	REGULAR
24	2	2	3	3	5	3	18	60	REGULAR	1	2	4	3	4	14	56	REGULAR	3	2	4	4	3	3	3	5	27	67.5	REGULAR	59	62	REGULAR
25	5	4	4	5	4	4	26	86.67	BUENO	3	1	3	5	5	17	68	REGULAR	1	1	3	1	1	1	1	5	14	35	MALO	57	60	REGULAR
26	3	4	2	3	3	1	16	53.33	REGULAR	2	2	2	4	4	14	56	REGULAR	4	1	1	2	2	2	2	4	18	45	MALO	48	51	REGULAR
27	5	5	4	4	5	1	24	80	BUENO	1	2	2	5	5	15	60	REGULAR	4	1	2	2	2	2	1	5	19	47.5	MALO	58	61	REGULAR
28	4	4	1	1	1	1	12	40	MALO	1	1	1	4	5	12	48	MALO	1	1	2	1	1	1	1	5	13	32.5	MALO	37	39	MALO
29	5	3	5	5	5	3	26	86.67	BUENO	3	2	4	5	4	18	72	REGULAR	2	3	2	2	3	3	4	5	24	60	REGULAR	68	72	REGULAR
30	2	1	1	1	3	1	9	30	MALO	2	1	1	1	3	8	32	MALO	1	1	1	2	1	1	1	3	11	27.5	MALO	28	29	MALO
31	3	3	4	3	5	1	19	63.33	REGULAR	1	1	1	5	4	12	48	MALO	3	3	3	3	2	1	2	3	20	50	REGULAR	51	54	REGULAR
32	5	5	5	1	5	5	26	86.67	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	3	5	5	38	95	BUENO	89	94	BUENO
33	4	2	4	4	2	1	17	56.67	REGULAR	1	1	3	3	4	12	48	MALO	2	2	2	3	3	2	3	3	20	50	REGULAR	49	52	REGULAR
34	3	3	2	3	2	4	17	56.67	REGULAR	4	3	3	4	4	18	72	REGULAR	2	3	3	2	2	2	1	5	20	50	REGULAR	55	58	REGULAR
35	4	3	5	4	5	1	22	73.33	REGULAR	2	2	2	3	3	12	48	MALO	2	1	2	2	1	3	3	5	19	47.5	MALO	53	56	REGULAR
36	5	5	4	4	5	3	26	86.67	BUENO	3	4	4	5	5	21	84	BUENO	4	5	4	5	4	4	4	5	35	87.5	BUENO	82	86	BUENO
37	5	4	5	5	4	3	26	86.67	BUENO	2	3	3	3	3	14	56	REGULAR	3	3	3	3	3	2	3	3	23	57.5	REGULAR	63	66	REGULAR
38	3	3	4	3	5	2	20	66.67	REGULAR	1	1	2	5	4	13	52	REGULAR	1	2	1	2	2	1	1	3	13	32.5	MALO	46	48	REGULAR
39	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	3	3	3	3	3	15	60	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	60	REGULAR	57	60	REGULAR
40	3	3	3	1	4	1	15	50	REGULAR	2	1	1	5	4	13	52	REGULAR	1	1	1	1	1	1	1	4	11	27.5	MALO	39	41	MALO
41	1	1	1	1	3	2	9	30	MALO	1	1	1	5	3	11	44	MALO	1	1	2	1	1	1	1	3	11	27.5	MALO	31	33	MALO
42	3	4	5	4	5	2	23	76.67	BUENO	2	2	4	3	3	14	56	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	60	REGULAR	61	64	REGULAR
43	3	2	2	2	5	2	16	53.33	REGULAR	3	2	3	4	4	16	64	REGULAR	1	3	2	3	1	2	2	3	17	42.5	MALO	49	52	REGULAR
44	2	3	3	4	3	2	17	56.67	REGULAR	4	3	3	3	3	16	64	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	60	REGULAR	57	60	REGULAR
45	5	4	5	4	5	4	27	90	BUENO	4	3	3	4	4	18	72	REGULAR	3	3	4	3	3	3	3	4	26	65	REGULAR	71	75	BUENO
46	3	5	3	1	5	5	22	73.33	REGULAR	4	3	5	4	5	21	84	BUENO	1	1	3	3	5	1	1	4	19	47.5	MALO	62	65	REGULAR

Items	V2: Compromiso Organizacional																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	D1	%	Nivel	10	11	12	13	14	15	16	D2	%	Nivel	17	18	19	20	21	22	D3	%	Nivel	V2	%	Nivel
	Compromiso afectivo												Compromiso de continuidad						Compromiso normativo															
1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40	88.89	BUENO	5	4	1	3	4	2	1	20	57.14	REGULAR	4	5	4	4	5	5	27	90	BUENO	87	79.09	BUENO
2	4	2	5	4	5	5	5	5	5	40	88.89	BUENO	4	3	4	5	5	2	3	26	74.29	BUENO	5	5	5	3	5	5	28	93.33	BUENO	94	85.45	BUENO
3	3	3	3	2	3	5	4	2	2	27	60	REGULAR	4	4	1	3	1	1	2	16	45.71	MALO	3	5	3	5	5	4	25	83.33	BUENO	68	61.82	REGULAR
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	93.33	BUENO	4	3	5	4	4	4	3	27	77.14	BUENO	4	5	5	4	4	4	26	86.67	BUENO	95	86.36	BUENO
5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	38	84.44	BUENO	4	3	5	3	3	4	4	26	74.29	BUENO	3	5	4	3	4	3	22	73.33	REGULAR	86	78.18	BUENO
6	5	4	5	5	5	5	5	3	5	42	93.33	BUENO	3	2	3	5	5	3	3	24	68.57	REGULAR	3	3	4	3	5	4	22	73.33	REGULAR	88	80	BUENO
7	5	3	5	4	3	5	3	4	4	36	80	BUENO	3	4	4	4	3	2	3	23	65.71	REGULAR	2	5	4	4	5	3	23	76.67	BUENO	82	74.55	BUENO
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	BUENO	1	1	5	5	1	1	3	17	48.57	REGULAR	3	5	5	5	5	5	28	93.33	BUENO	90	81.82	BUENO
9	1	4	5	5	5	5	5	5	4	39	86.67	BUENO	3	1	4	5	5	3	2	23	65.71	REGULAR	5	5	5	3	3	3	24	80	BUENO	86	78.18	BUENO
10	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	80	BUENO	2	3	4	4	3	2	2	20	57.14	REGULAR	4	4	4	3	4	4	23	76.67	BUENO	79	71.82	REGULAR
11	5	5	2	5	4	5	3	4	5	38	84.44	BUENO	3	5	2	5	3	2	1	21	60	REGULAR	3	5	4	4	5	5	26	86.67	BUENO	85	77.27	BUENO
12	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41	91.11	BUENO	3	4	3	4	3	3	2	22	62.86	REGULAR	4	4	4	4	4	4	24	80	BUENO	87	79.09	BUENO
13	3	3	3	3	2	3	2	3	1	23	51.11	REGULAR	3	1	2	5	2	1	1	15	42.86	MALO	2	5	2	2	3	3	17	56.67	REGULAR	55	50	REGULAR
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	82.22	BUENO	2	3	2	4	4	1	2	18	51.43	REGULAR	4	5	5	2	2	5	23	76.67	BUENO	78	70.91	REGULAR
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	BUENO	5	4	5	5	5	5	5	34	97.14	BUENO	4	5	5	5	5	5	29	96.67	BUENO	108	98.18	BUENO
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	BUENO	4	4	4	4	4	2	4	26	74.29	BUENO	2	5	5	4	5	5	26	86.67	BUENO	97	88.18	BUENO
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	BUENO	1	2	4	5	3	3	2	20	57.14	REGULAR	4	5	4	4	5	5	27	90	BUENO	92	83.64	BUENO
18	2	3	3	4	3	4	3	5	4	31	68.89	REGULAR	1	3	3	2	1	2	1	13	37.14	MALO	4	5	4	3	5	4	25	83.33	BUENO	69	62.73	REGULAR
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	97.78	BUENO	4	3	4	4	4	3	2	24	68.57	REGULAR	3	4	4	4	3	4	22	73.33	REGULAR	90	81.82	BUENO
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	BUENO	5	2	1	4	1	1	2	16	45.71	MALO	3	5	5	3	5	5	26	86.67	BUENO	87	79.09	BUENO
21	5	3	5	4	4	4	5	5	5	40	88.89	BUENO	3	3	3	5	1	3	1	19	54.29	REGULAR	3	5	4	1	3	5	21	70	REGULAR	80	72.73	REGULAR
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	BUENO	5	5	5	5	3	2	2	27	77.14	BUENO	2	5	4	2	4	5	22	73.33	REGULAR	94	85.45	BUENO
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	93.33	BUENO	3	3	5	4	5	3	3	26	74.29	BUENO	4	4	5	3	5	4	25	83.33	BUENO	93	84.55	BUENO
24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	95.56	BUENO	4	3	3	4	3	3	3	23	65.71	REGULAR	4	5	5	4	5	3	26	86.67	BUENO	92	83.64	BUENO
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	97.78	BUENO	4	1	5	4	5	1	1	21	60	REGULAR	4	5	5	4	5	5	28	93.33	BUENO	93	84.55	BUENO
26	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	73.33	REGULAR	3	3	1	3	4	4	4	22	62.86	REGULAR	3	4	5	3	3	3	21	70	REGULAR	76	69.09	REGULAR
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	97.78	BUENO	4	4	4	5	3	3	1	24	68.57	REGULAR	5	5	4	4	4	5	27	90	BUENO	95	86.36	BUENO
28	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43	95.56	BUENO	5	4	1	4	1	1	5	21	60	REGULAR	5	5	5	4	4	4	27	90	BUENO	91	82.73	BUENO
29	2	3	4	5	3	5	3	4	2	31	68.89	REGULAR	5	2	2	3	3	2	4	21	60	REGULAR	4	5	5	4	4	4	26	86.67	BUENO	78	70.91	REGULAR
30	4	5	3	4	3	3	3	3	4	32	71.11	REGULAR	1	4	1	3	1	1	1	12	34.29	MALO	3	4	3	3	1	3	17	56.67	REGULAR	61	55.45	REGULAR
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	97.78	BUENO	4	1	3	4	4	2	3	21	60	REGULAR	3	5	4	3	3	5	23	76.67	BUENO	88	80	BUENO
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	BUENO	5	5	5	5	5	3	4	32	91.43	BUENO	5	5	5	4	4	5	28	93.33	BUENO	105	95.45	BUENO
33	5	3	5	4	4	4	3	4	4	36	80	BUENO	4	4	3	5	2	2	3	23	65.71	REGULAR	4	4	5	4	5	5	27	90	BUENO	86	78.18	BUENO
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	93.33	BUENO	4	4	3	2	3	1	3	20	57.14	REGULAR	5	5	4	3	5	4	26	86.67	BUENO	88	80	BUENO
35	4	5	4	4	3	4	5	5	4	38	84.44	BUENO	3	1	3	3	4	3	2	19	54.29	REGULAR	4	4	4	4	5	5	26	86.67	BUENO	83	75.45	BUENO
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	BUENO	4	4	5	4	5	3	4	29	82.86	BUENO	5	5	5	5	5	5	30	100	BUENO	104	94.55	BUENO
37	5	4	5	5	5	4	5	4	5	42	93.33	BUENO	3	2	4	4	3	2	2	20	57.14	REGULAR	3	5	4	5	4	4	25	83.33	BUENO	87	79.09	BUENO
38	3	3	3	5	5	5	3	4	3	34	75.56	BUENO	4	4	2	3	2	1	2	18	51.43	REGULAR	4	5	4	2	5	5	25	83.33	BUENO	77	70	REGULAR
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	60	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	21	60	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	66	60	REGULAR
40	5	4	5	4	5	4	3	3	5	38	84.44	BUENO	3	1	4	3	5	1	1	18	51.43	REGULAR	3	5	4	2	3	5	22	73.33	REGULAR	78	70.91	REGULAR
41	5	5	4	5	4	5	3	4	4	39	86.67	BUENO	3	4	3	2	3	3	2	20	57.14	REGULAR	3	5	3	3	3	4	21	70	REGULAR	80	72.73	REGULAR
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	97.78	BUENO	5	5	5	5	5	3	3	31	88.57	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	93	84.55	BUENO
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	80	BUENO	3	3	3	3	3	3	2	20	57.14	REGULAR	3	4	4	3	4	5	23	76.67	BUENO	79	71.82	REGULAR
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	60	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	21	60	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	66	60	REGULAR
45	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38	84.44	BUENO	4	3	3	4	4	3	4	25	71.43	REGULAR	4	5	5	4	5	5	28	93.33	BUENO	91	82.73	BUENO
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100	BUENO	5	5	1	4	1	1	1	18	51.43	REGULAR	5	5	5	5	3	3	26	86.67	BUENO	89	80.91	BUENO

### 3. Autorización para la aplicación de instrumento y publicación de resultados.



## MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA

*Rioja ciudad de los sombreros y  
capital del carnaval en la Región San Martín*

### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe.

El señor Econ. NEISER ALBERTO AGUILAR MAS, en su calidad de Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Rioja, **AUTORIZA**, al Sr. ELMER PEREZ VASQUEZ, identificado con DNI N° 40468598, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, para optar el grado académico de magister en Gestión Pública; para realizar el trabajo de investigación sobre el tema denominado "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA, 2021"; por lo cual se pide que se le brinde las facilidades pertinentes.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado; para los fines correspondientes.

Rioja, 04 de octubre del 2021.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE RIOJA  
Econ. Neiser Alberto Aguilar Mas  
GERENTE MUNICIPAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20148170933
<b>"Municipalidad Provincial de Rioja"</b>	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: <b>NEISER ALBERTO AGUILAR MÁS</b>	DNI: <b>40451252</b>

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Elmer Pérez Vásquez	DNI: 40468598

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

Lugar y Fecha: Rioja, 20 de octubre del 2021



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

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.