



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la  
Municipalidad Distrital de Cupisnique

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Fernández Gastelo, Artemio (ORCID:0000-0002-7494-4181)

**ASESORA:**

Dra. Parraguez Carrasco, Simona María (ORCID:0000-0003-0126-0130)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**CHICLAYO – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Con gran afecto dedico este trabajo a mis queridos padres por darme la vida, su respaldo y por querer siempre lo mejor para mí en la vida, a mis hermanos por su valioso apoyo, a mis hijos por ser la gran inspiración y motivación para lograr mi objetivo.

### **Agradecimiento**

Mi especial agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad que nos brinda para el desarrollo profesional.

A todos los docentes por sus sabias enseñanzas durante el tiempo de estudio.

Al señor alcalde de la Municipalidad Distrital de Cupisnique — Contumazá — Cajamarca por integrarme a su equipo de gestión, a los trabajadores que apoyaron con la información para lograr culminar con el proceso de investigación.

A mis compañeros y amigos que me brindaron su apoyo para lograr el grado académico de maestro.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO... ..	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos... ..	13
3.5. Procedimientos... ..	14
3.6. Métodos de análisis de datos... ..	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN... ..	21
VI. CONCLUSIONES .....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique.	22
Tabla 2	Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cupisnique	23
Tabla 3	Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Cupisnique	24
Tabla 4	Relación entre gestión del talento humano y la dimensión identificación del trabajador con la institución	25

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique, la misma que se sustenta en el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo no experimental transversal, de diseño descriptivo de nivel correlacional, las variables trabajadas son gestión del talento humano y compromiso organizacional. La primera variable presenta tres dimensiones: 1) selección de personal, 2) formación de personal, 3) monitoreo al personal. La segunda variable presenta dos dimensiones: 1) identificación del trabajador con la institución y 2) actitudes de pertenencia a la institución. Además, para poder recolectar la información necesaria se ha empleado la técnica de la encuesta, utilizando para ello como instrumento dos cuestionarios que permitieron la recolección de datos habiendo aplicado a 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique, el 100% por ser población pequeña por criterio de inclusión, llegando a la conclusión principal que existe relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique, con el valor de Rho,  $r = 0.423$  y el p valor = 0.117c.

**Palabras clave:** Gestión, talento humano, compromiso organizacional, formación de personal, niveles de dimensiones de la variable.

## Abstract

The objective of the research was to analyze the relationship that exists between the management of human talent and the organizational commitment of the workers of the District Municipality of Cupisnique, which is based on the positivist paradigm, with a cross-sectional, non-experimental quantitative approach, of descriptive design. At a correlational level, the variables studied are human talent management and organizational commitment. The first variable has three dimensions: 1) personnel selection, 2) personnel training, 3) personnel monitoring. The second variable has two dimensions: 1) identification of the worker with the institution and 2) attitudes of belonging to the institution. In addition, in order to collect the necessary information, the survey technique has been used, using two questionnaires as an instrument that allowed the collection of data, having applied to 15 workers of the District Municipality of Cupisnique, 100% for being a small population per inclusion criterion, reaching the main conclusion that there is a relationship between human talent management and organizational commitment of the workers of the District Municipality of Cupisnique, with the value of Rho,  $r = 0.423$  and the  $p$  value = 0.117c.

**Keywords:** Management, human talent, organizational commitment, personnel training, levels of dimensions of the variable

## **I. INTRODUCCIÓN**

La Municipalidad Distrital de Cupisnique, según Ley N° 27972 como órgano de gobierno local ha tenido que brindar a la población distrital los diversos servicios públicos, para lo cual ha ejecutado acciones con el ánimo de fomentar la calidad de vida de las personas. Cupisnique se encuentra ubicado en la provincia de Contumazá - Cajamarca, con una superficie de 280.2 Km<sup>2</sup>, su capital es la localidad de Trinidad, su altitud es de 1,875 m. s. n. m, para el (INEI) Cupisnique cuenta con una población de 1,338 habitantes, según el XII Censo Nacional de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas del año 2017, el distrito que se encuentra conformado por las siguientes localidades: Santa Catalina, Trinidad, La Quesera, La Zanja, Los Corrales, Juke, Ventarrón, Granero Fortuna y San Lorenzo cuya Ley 14908 del 20 de febrero de 1964 ha creado el distrito de Cupisnique (Aguilar et al).

Como parte integrante de la gestión municipal se debe expresar que la Municipalidad Distrital de Cupisnique contó con un presupuesto bajo, tiene sólo un trabajador obrero nombrado y en cada período municipal se contrata personal de confianza para darle funcionamiento a las diversas unidades que forman la estructura orgánica de la entidad, por tal motivo el escaso presupuesto ha sido la limitante como para que se contrate personal altamente capacitado y sea mejor remunerado, así como para que se haya contratado personal asistente o de apoyo a las unidades, en consecuencia cada trabajador tuvo que asumir el gran compromiso de cumplir múltiples funciones lo cual ha repercutido en el retraso o incumplimiento de algunas funciones de carácter administrativo que se tuvo que realizar.

Que mediante el D. S. N° 008-2020-SA y el D. S. N° 044-2020-PCM en el Perú, al igual que otros países el gobierno decretó la Emergencia Sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional a consecuencia del brote del COVID-19; las mismas que se han venido prorrogado sucesivamente por el gobierno, lo que mantuvo por varios meses a las personas cumpliendo medidas de restricción y prevención a través del Ministerio de Salud, ocasionando que las empresas y las instituciones públicas restringieran la atención al público usuario, ante lo cual el gobierno estableció medidas laborales para que la mayoría de los trabajadores realizaran trabajo remoto; fortaleciendo de esta manera el uso de la tecnología a través del internet, implementándose el uso de mesa de partes virtual, las capacitaciones virtuales, por tal motivo tanto la entidad, así como por parte de los trabajadores

tuvieron que asumir el compromiso de continuar atendiendo los diversos servicios para que la población se sienta atendida.

El estudio de investigación describió la realidad problemática relacionada a la gestión del capital humano y el compromiso o responsabilidad organizacional, entendiéndolo como tal al compromiso tanto por parte de los directivos de la entidad, así como también por parte de los trabajadores de tal manera que la labor municipal se haya realizado en forma coordinada y planificada, siempre en favor de los usuarios, así como se tenga en cuenta para mejorar la gestión municipal en el manejo del capital humano y se promueva el compromiso institucional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique y de esta manera se evidencie en mejores resultados que ayuden al desarrollo integral del distrito.

Para llevar a cabo el presente trabajo se obtuvo información relacionada al tema agenciándose para ello con datos de la propia entidad, trabajos de investigación similares desarrollado por investigadores de ámbito internacional, nacional, y local, de tal manera que ha permitido enriquecer, clarificar y poder encaminar de manera más profunda y efectiva esta investigación.

Teniendo en cuenta Cadena et al. (2017) en la ejecución del trabajo de investigación se utilizó el método cuantitativo; por cuanto comprendió el desarrollo de información con datos numéricos que tuvieron la cualidad del estudio de relación entre variables cuantificadas utilizando para ello el análisis estadístico, por lo que de esta manera ayudó a descubrir pautas o modelos y vínculos, así como también permitió realizar algunas generalizaciones de la investigación,

La limitación principal que se tuvo para llevar a cabo este trabajo, fue que la dependencia encargada de la administración del capital humano de la Municipalidad Distrital de Cupisnique ha funcionado en forma insuficiente, contó con escasa documentación, debido a que la mayoría de los trabajadores tenían varias funciones, dentro de la entidad, alcanzando de esta manera escasa información relevante para la ejecución de la investigación.

En tal sentido el problema planteado para el trabajo de investigación fue: ¿qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique?, de igual forma los problemas específicos que se han consignado en dicha investigación han sido: ¿cuáles son los niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento

humano en la Municipalidad Distrital de Cupisnique?, ¿cuáles son los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Cupisnique? y ¿cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique?.

Céspedes (2018) indica que la fortaleza laboral es muy primordial en toda organización pública o privada, por lo que del mismo modo se debe expresar de la fortaleza laboral que forma parte de la Municipalidad Distrital de Cupisnique, por tanto, es inevitable considerar e impulsar diversos incentivos o estímulos por parte de la entidad en favor de la masa laboral de la misma, por considerarse también de gran interés que los equipos de apoyo tecnológico. La administración del capital humano viene a ser la mezcla de la destreza, la pericia, la estructura orgánica, el estilo de trabajo y los trabajadores con la finalidad de utilizar la capacidad y talentos en busca de la eficiencia y la competitividad de la organización, haciendo frente de esta manera a la recargada labor puesto que la Municipalidad Distrital de Cupisnique tuvo poco personal y cada funcionario o servidor asumió múltiples funciones, para tratar de darle funcionalidad de acuerdo a su estructura orgánica.

En el presente estudio teniendo en cuenta para dar respuesta al problema planteado se ha considerado el siguiente objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique, del mismo modo se han tenido en cuenta los siguientes objetivos específicos: determinar los niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cupisnique, determinar los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Cupisnique y establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique.

La hipótesis en la presente investigación fue: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes consultados para la elaboración de la investigación se tiene a nivel internacional, según Agudelo (2019) en su investigación acerca del adiestramiento de los recursos humanos y la táctica institucional en las organizaciones de Colombia, manifiesta que gran parte de las empresas estudiadas cuentan con un programa fundamental de preparación, del mismo modo cuentan con un tipo de misión por competencias, así como el programa de gestión humana; además en dicho estudio señala que es conveniente motivar para generar un mejor ambiente organizacional; pero también considera que se designa pocos recursos para el fortalecimiento de la formación del personal y que habiéndose descrito la misión o tarea, así como la visión o perspectiva y los valores no se puede mostrar en el quehacer diario de los trabajadores,

Esta investigación aporta para tener en cuenta que en la administración del capital humano tiene que ver mucho con la inversión para la implementación con programas estratégicos de formación del talento humano; tener en cuenta la capacitación para el cual debe ejecutarse por cuenta de la administración del capital humano; debo manifestar que comparto con lo expresado referente a la formación, capacitación y que los trabajadores ocupen puestos de trabajo de acuerdo al desarrollo de sus competencias o habilidades, promoviendo además un adecuado ambiente laboral para de esta manera se aspiren a lograr mejores resultados.

Salazar et al. (2020) en su artículo necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central de Chile, en cuya investigación de tipo descriptiva transversal aplicaron una encuesta, los resultados fueron que los funcionarios participaban de capacitación a la vez que tenían el interés de formación adicional, considerando que sus habilidades son buenas para el desempeño dentro de sus actividades que aunado a la capacitación mejoraría el trabajo conjunto y el liderazgo.

La investigación con la que se comparte su apreciación ha sido base para realizar una adecuada evaluación o valoración al personal, de tal manera que en parte aplicando una política de formación de personal estimula para que los trabajadores muestren un mejor resultado en el cumplimiento de sus funciones y contribuir a generar un clima más favorable dentro del entorno institucional.

Palmar et al. (2014) señala que es de suma importancia el accionar de los colaboradores de las diversas áreas o unidades de la entidad; para lo cual se debe tener en cuenta el ambiente laboral; así como también tener presente el perfil adecuado o ciertas competencias metodológicas, técnicas, sociales e individuales que dependen de uno mismo como el deber, rigurosidad o puntualidad, etc. primordialmente para la función gerencial y además el comportamiento organizacional debe tener el predominio en la administración pública. Además, establece la existencia de tres tipos de destrezas tales como: a) las destrezas elementales que se encuentran relacionadas al intelecto, razonamiento lógico matemático y aptitudes de comunicación para mejor comprensión, b) las destrezas ciudadanas que ayudan al desarrollo apropiado y al trato con la sociedad y c) las destrezas de carácter laboral que permiten al diligente o trabajador ejercer sus actividades o funciones en forma ventajosa.

El aporte de esta investigación ayudó a establecer que el personal cuente con ciertas competencias y habilidades como perfil adecuado y sean evaluados y ubicados en el puesto pertinente; así como también que se fomente un ambiente laboral propicio con el ánimo que los colaboradores se hallen comprometidos con la organización particularmente por parte de los que ocupan puestos gerenciales de la entidad; hecho que también es vinculante para el resto de los trabajadores de la organización.

Díaz & Quintana (2021) señalaron que en la actualidad la gestión del talento humano es mucho más que reclutar colaboradores o dar tareas, ya que es un conjunto integral de procedimientos que seleccionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores con el objetivo de obtener resultados más favorables en la prestación de los servicios de calidad; así como tener colaboradores competentes y comprometidos con los objetivos de la institución, de modo que se considere al recurso humano como un elemento clave, así como también dar importancia a la gestión de conflictos y el ambiente laboral, considerando más importante que el capital financiero, por lo tanto, el recurso humano es determinante para incrementar o disminuir la productividad.

Ramírez & Mapén (2019) en su investigación sobre compromiso institucional de colaboradores públicos en México evaluaron a ciertos colaboradores de confianza relacionados al poder ejecutivo en Tabasco, a la vez que se investigó si existe relación

entre las variables cuyos resultados fueron que el nivel de la variable compromiso está por debajo del 60%, la dimensión afectiva presentó mejor resultado y la dimensión de continuidad con menor resultado, a la vez que se estableció la no existencia de relación entre las características y el nivel de compromiso organizacional.

La investigación respectiva contribuyó a que se tenga en cuenta el nivel de compromiso por parte de los colaboradores de la comuna incluyendo el nivel de las dimensiones de la segunda variable, de tal modo que se pueda cerciorar cuan comprometidos se encuentran los colaboradores de la entidad.

Céspedes (2018) en cuanto a los trabajos de investigación de ámbito nacional encontramos la investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle — 2018; entidad con un universo de 82 trabajadores, de la cual se consideró una muestra de 44 trabajadores; de cuyo estudio se obtuvo los siguientes datos: el 9.1% de los trabajadores catalogaron como excelente la administración del talento humano, el 13.6% de los colaboradores señalaron como bueno, el 36.4% de los colaboradores valoraron como que es regular y para el 40.9% de los trabajadores lo definieron como deficiente; por otro lado un promedio de 17.2 catalogaron que se tiene problemas inconvenientes en la etapa del proceso de selección, conducción, estrategias para la mejora del trabajador; así como en la forma de contención o retención del personal, por tal motivo teniendo en cuenta que los resultados se ubican en el nivel deficiente; hace que concluya el investigador en el sentido siguiente: que existe vínculo o relación entre las variables gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018 y que existe una relación directa técnicamente admirable o valiosa tan recia y distributiva para con las variables..

Para Panduro (2021) en su investigación realizada a los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, Región Ucayali, 2020 luego de haber desarrollado dicha investigación consigna entre las conclusiones que si hay vínculo entre administración del capital humano y la responsabilidad institucional en los colaboradores; teniendo en cuenta el objetivo general, así como también los objetivos específicos de pacto emotivo, pacto de continuidad y pacto sistemático respectivamente.

El estudio de investigación realizado en la Municipalidad Distrital de Manantay dio luces que el trabajo llevado a cabo justamente conlleva a un resultado muy similar

ya que evidencia que si hay vínculo entre las variables de estudio.

Chuquilín & Yopla (2019) en su tesis realizada a los colaboradores Nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018; señala que las tácticas y mecanismos implementados para la gestión del capital humano propician que se tenga provecho o ventaja, así como también debe de existir la identificación y el pacto para lograr los objetivos y metas respectivas de la entidad.

La presente investigación aportó para tener en cuenta recomendaciones de implementación de ciertas tácticas y mecanismos para tratar de lograr los objetivos de la organización; como además se señala estar de acuerdo con dicho planteamiento que exista la identificación y el compromiso o pacto para lograr los objetivos, pero se puede señalar que la identificación y el compromiso o pacto también se dé por parte de la entidad hacia los trabajadores existiendo de esta manera un compromiso conjunto.

Con el propósito de darle sustento científico y generar la respectiva confianza a la investigación se señalan las siguientes teorías de administración del capital humano de un ente determinado:

Chávez (2015) cita dos conductas distintas en los seres humanos, establecidas por Douglas McGregor, una adversa denominada teoría X y otra auténtica denominada teoría Y, según la teoría X las personas rechazan el trabajo y no prefieren asumir responsabilidades por lo que se les debe tratar con mano dura, en cambio para la teoría Y las personas aceptan el trabajo no requieren presión, requieren solucionar sus necesidades, asumen responsabilidades, es creativo para afrontar y dar respuesta para lograr los objetivos de la organización.

Al respecto es interesante saber que todo ser humano tiene talentos que día a día se van cultivando y en cada persona se manifiesta en diferente forma particular que pueden ser empresariales, artísticas, humanidades, etc. En muchos casos tiene que ver con el trabajo que se viene realizando; por lo tanto, el área de Recursos Humanos deberá de llevar a cabo un diagnóstico de cada trabajador de la entidad y de acuerdo a sus habilidades formadas tratar de ubicar al personal en un sitio apto para la ejecución de sus funciones como persona y así pueda volcar con más ahínco su esfuerzo en favor de la organización.

Miranda (2016) consigna las teorías motivacionales entre ellas la teoría de las necesidades de Maslow, por cuanto considera que cada persona es un ente diferente

que cuentan con requerimientos personales que deben ser atendidas y de esta manera lograr resultados favorables para la organización.

Vásquez (2014) señala que la teoría de las expectativas de Vroom, es la que establece que la motivación es un proceso de opciones o preferencias elaboradas entre distintos estilos que se encuentran bajo la observación de las personas y es aplicable para el manejo de los trabajadores, por lo que este método está basado en las aspiraciones personales y poder obtener de esta manera algunas retribuciones.

Peñaflor & Avilés (2016) señalan que la teoría con respecto a la aptitud y habilidades de los colaboradores o teoría de recursos y capacidades, de gran contribución a la unidad de recursos humanos, ya que considera de gran importancia a la estructura interna para formular estrategias considerando a la entidad como un equipo productivo como una estructura administrativa que coadyuva a alcanzar los objetivos de la organización en un modelo por habilidades y obtener de esta manera ventajas competitivas y sostenibles. Este modelo por habilidades de igual forma aporta compromiso de los colaboradores con su organización, contribuyendo a que trabajen con entusiasmo en el cumplimiento de sus funciones como tal.

Por su parte Alles (2019) estima que el prototipo de una gestión apoyada en habilidades es lo que orientará o conducirá a los colaboradores para lograr los objetivos de la institución, asegurando el triunfo de la organización, sabemos que hay impedimentos que hacen demorar para que las competencias o habilidades de los trabajadores se logren cultivar y desarrollar, por lo que se debe promover la parte motivacional y la fuerza de voluntad o compromiso por parte de los trabajadores para cultivar o mejorar sus capacidades.

En los recursos humanos también aparecen algunas inclinaciones que podrían ser consideradas normales o habituales para el conjunto: tales como el liderazgo, la motivación, la importancia de los cargos y los haberes, así como la planeación del talento, o emergentes como la gestión decisiva, la administración extra nacional del capital humano, la instrucción y recursos humanos, la variación organizacional, el downsizing o reducir el tamaño de la organización, la conversión de los talentos humanos y la teoría de las instituciones.

Baez et al. (2019) en la teoría multidimensional llamada así al compromiso institucional de Meyer & Allen en la que se tiene en cuenta para ello tres dimensiones tales como compromiso afectivo, normativo y continuo los cuales significan tres

formas distintas por lo que las personas permanezcan unidos a una organización, así como lograr el éxito de la misma.

Hernández & Velandia (2018) en la teoría de afinidad social de Tajfel señala que las personas crean grupos de modo que la categorización se aplicaría para ello teniendo en cuenta las similitudes, a la vez tener en cuenta las diferencias con otras personas cuyas características son categorización, la identificación y la comparación.

Pulido et al. (2019) establece el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo en la administración en la que se incluyó aspectos importantes en el rendimiento institucional, como el ambiente institucional, su efecto en la conducta y eficiencia de los trabajadores, los componentes considerados en el factor C y junto a un tipo de negocio generan mejoras estables en la forma y en el sentir de las personas, así como en el sentido de pertenencia de los trabajadores.

Pinto & Rodríguez (2018) establece que el enfoque humanista se manifiesta para tener que considerar valor humano en el trabajo de las fábricas entre sus representantes se tiene a Mary Parket Follet, Elton Mayo, Abraham Maslow, etc. Siendo oposición a la teoría clásica dando inicio a la teoría de las relaciones humanas, donde el entorno laboral se considere un espacio de crecimiento personal, por cuanto se consideraba a las organizaciones empresariales como una máquina, surgiendo en tal sentido las escuelas de la inteligencia administrativa como la positivista y otras, humanizando los conceptos de autoridad y liderazgo, invocando al estado y a organizaciones a situarse en el nivel de las necesidades de la colectividad, la sociedad y de los trabajadores.

Las teorías de la administración del humano son: a) teoría de la organización, que cuenta con diferentes portavoces teóricos, b) teoría de las competencias de Martha Alles, donde la administración del capital humano considera la ejecución de competencias innatas y/o cultivadas en la organización y la c) teoría del capital humano de Chiavenato.

Chiavenato (2009) señala expresamente que la gestión del talento humano ha reemplazado a la antes conocida como administración de recursos humanos en donde los colaboradores son considerados entes con conocimiento, estilo, aptitudes, desafíos, pretensiones e ideas peculiares, por lo que viene a ser el área libre, accesible, compartidora, clara y descentralizadora.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

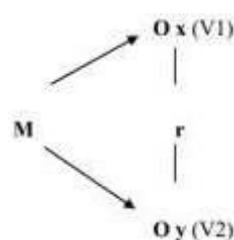
El trabajo de investigación se ha sustentado en un paradigma positivista, ya que la finalidad fue verificar la hipótesis en forma estadística (Ramos, 2015).

**Tipo de investigación:** El estudio que se ha realizado es de tipo investigación cuantitativa, por cuanto se cuantificaron las respectivas variables a través de la medición numérica, teniendo en cuenta la medición de las respectivas dimensiones y los indicadores correspondientes.

La investigación es cuantitativa porque nos brinda la probabilidad de diversificar sus resultados en forma amplia, permitiendo comprobar las variables, pudiendo expresar que está basado en cantidades y medidas, así como también permite la equiparación con trabajos semejantes (Cárdenas 2018).

**Diseño de investigación:** Cairampoma (2015) el trabajo de investigación ha sido no experimental transversal, por cuanto no se ha manipulado las variables, ya que se tomó la respectiva información conforme se observó en la materialidad, la investigación no experimental es aquella que se lleva a cabo sin maniobrar intencionalmente las variables independientes para ver el efecto frente a las dependientes, de modo que los datos son analizados tal cual están en la realidad.

Galarza (2020) en cuanto al nivel de la investigación ha sido correlacional ya que se ha tenido que evaluar la relación entre las variables estudiadas.



Denotación:

M = Muestra de estudio = población

Ox = Gestión del talento humano

Oy = Compromiso organizacional

r = Relación entre variables

Además, el diseño del estudio realizado es descriptivo propositivo por cuanto se tuvo que evaluar las variables de estudio y se presentó una propuesta de gestión de talento humano para mejorar el compromiso institucional de los colaboradores de la entidad.

### **3.2. Variables y operacionalización**

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

**Definición conceptual:** Según Chiavenato (2002) es la aplicación de una gama de habilidades y acciones fundamentales por parte de la unidad o área de jefatura relacionada a los trabajadores o recursos humanos. Entre las habilidades o acciones son selección de personal, formación del personal y monitoreo al personal. Por lo tanto, podemos también decir que para realizar la gestión de los recursos humanos se debe tener presente diversas acciones de carácter gerencial con respecto a lo relacionado al empleo y puestos de trabajo alcanzan a la eficiencia y eficacia por parte de los colaboradores; así como también de la organización en su integridad.

**Definición operacional:** En el trabajo de investigación con el propósito de tratar de recopilar datos referentes a la variable Gestión del Talento Humano se ha tenido que utilizar el instrumento designado como Cuestionario de Gestión del Talento Humano el cual se tuvo en cuenta 17 ítems que se aplicó a los colaboradores de la comuna de Cupisnique en base a 3 dimensiones, tales como: selección de personal (SP), formación del personal (FP) y monitoreo al personal (MP). Teniendo en cuenta una escala de Likert de (1) Nunca, (2) A veces y (3).

#### **Variable 2: Compromiso organizacional**

**Definición conceptual:** Robbins (2009) por su parte establece que el compromiso organizacional conlleva a tener que cultivar y expresar la identificación de los colaboradores con las metas y objetivos de la entidad, en tal sentido expresa talentos y estilos de pertenencia y la percepción de apoyar para su buena marcha. Por lo tanto, se expresa que el pacto institucional es de índole psicológico, e influenciado por circunstancias internas de la entidad. En otras palabras, el entorno los medios que otorga la entidad, el afecto la emocionalidad de la persona haciendo que esta se sienta comprometida con la organización asumiendo como que existe un pasivo moral con la entidad.

**Definición operacional:** Con el propósito de coleccionar los datos de la variable estudiada denominada Compromiso Organizacional se ha tenido que aplicar el instrumento denominado Cuestionario de Compromiso Organizacional a los entes colaboradores de la comuna de Cupisnique, conformado por 9 ítems y organizado en base a 2 dimensiones: Identificación del trabajador y Actitudes de pertenencia,

estableciéndose una escala de Likert de (1) Nunca, (2) A veces y (3) Siempre.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La Comuna Distrital de Cupisnique tiene una población de quince colaboradores, tales como personal electo, personal de confianza, contratos CAS, trabajadores nombrados y por contrato de locación; teniendo en cuenta que el número de trabajadores de la entidad es reducido, así como teniendo en cuenta el criterio de inclusión se aplicó los cuestionarios respectivos al 100% de los colaboradores de la entidad para recabar la información relacionada a las variables; así como teniendo en cuenta a Hernández (citado en Castro, 2003) la población es igual a la muestra por ser menos de 50 colaboradores.

Para Otzen (2017) población viene a ser el conglomerado de los componentes de los cuales se va a realizar alguna investigación; además lo define también como el conglomerado de las cantidades de muestreo, muestra lo considera como parte de la población que se va a considerar de la cual se va a obtener los datos respectivos para el desarrollo de la investigación a la cual se realizará la evaluación referente a las variables consignadas para la investigación pertinente, debiendo para ello tener que seguir los pasos del esquema de Kinnear & Taylor (1993) tales como: definir la población, identificación del marco de la muestra, determinación del tamaño y selección de la muestra, así como también señala que existen diversas formas de muestreo, tales como probabilísticos y no probabilísticos.

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

En el trabajo de investigación con el ánimo de realizar la labor de campo de recolectar la información de la entidad se ha utilizado la encuesta, por ser un procedimiento pertinente al tipo de estudio que se proyectó realizar.

El instrumento que se utilizó para la ejecución o desarrollo del trabajo de investigación fue el cuestionario por ser una herramienta de gran importancia y adecuada para este caso.

### **3.5. Procedimiento**

En la presente investigación se tuvo que aplicar el procedimiento siguiente: se utilizó el cuestionario referente a gestión del talento humano y el cuestionario sobre compromiso organizacional, dichos cuestionarios se aplicaron a los trabajadores que

formaron parte de la muestra seleccionada, en el presente caso al 100%, además se obtuvo la confiabilidad o validez de los cuestionarios utilizando para ello el coeficiente del Alfa de Cronbach, dichos instrumentos fueron sometidos a evaluación por personas expertas para su validación y poder ser aplicadas sin mayor problema en la investigación, se tuvo en cuenta algunas sugerencias por parte de los expertos validadores actualizando en tal sentido el instrumento. La información recolectada fue procesada a través del uso del SPSS v28, se analizó de acuerdo a los objetivos planteados en el estudio, permitiendo además realizar las respectivas recomendaciones, así como también las conclusiones correspondientes.

### **3.5. Métodos de análisis de datos**

Con el propósito de realizar el análisis de los datos recopilada de la entidad se siguieron los pasos siguientes: se tuvo que valorar la información proporcionada u obtenida por parte de la Unidad de Administración del capital humano de la comuna además se utilizó programas tecnológicos como el software estadístico SPSSv28, teniendo en cuenta los ítems por dimensión y sus respectivassumatorias parciales y totales, para el estudio estadístico; así como también se empleó para realizar el contraste o ensayo de normalidad de Shapiro-Wilk, por cuanto la muestra fue menos de 50 colaboradores, en tal sentido para tener que probar la hipótesis se tuvo que aplicar la prueba estadística de Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el desarrollo o la ejecución del trabajo se tuvieron que cumplir diversos aspectos éticos; tales como: se evitó en todo momento el plagio respetando la redacción, se tuvo en cuenta mencionar el autor de acuerdo a las normas APA, la información recopilados se utilizó exclusivamente con el objetivo de investigación, se solicitó la autorización correspondiente por parte del titular de la Municipalidad Distrital de Cupisnique para acceder a la información necesaria con fines de la presente investigación.

#### IV. RESULTADOS

En este apartado se ha tratado de presentar los frutos alcanzados a través de los mecanismos los mismos que han sido debidamente procesados y se han desarrollado teniendo en cuenta el objetivo general, así como los objetivos específicos, respectivamente.

##### 4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique.

**Tabla 1.**

*Relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique.*

Gestión del talento Humano	Compromiso organizacional						Total	
	Deficiente		Poco eficiente		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Deficiente	0	0.00	1	6.67	0	0.00	1	6.67
Poco Eficiente	0	0.00	1	6.67	5	33.33	6	40.00
Eficiente	0	0.00	0	0.00	8	53.33	8	53.33
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>2</b>	<b>13.33</b>	<b>13</b>	<b>86.67</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia

Medidas simétricas					
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
		0.537	0.170	2.296	.039c

**Interpretación:**

En la tabla 1 se muestra que el 53.33% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique perciben que la gestión del talento humano muestra un nivel eficiente con respecto a la relación de la variable compromiso organizacional que también se muestra en un nivel eficiente. Además, en base a la prueba de correlación de Rho Spearman se denota una correlación positiva moderada de ( $r=0,537$ ) con una significancia de ( $p=0.039c$ )  $< 0.05$  entre variables. Esto conlleva a entender que gran parte de los colaboradores de la Comuna Distrital de Cupisnique perciben que no se está realizando una conveniente gestión del talento humano y que existe mucho por mejorar en sus dimensiones, y que no es un nivel óptimo respecto al compromiso organizacional.

#### 4.1.1 Objetivo específico 1:

Determinar los niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cupisnique.

**Tabla 2.**

*Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cupisnique*

Nivel de gestión del talento humano	Dimensiones de la gestión del talento humano							
			SEL. DE PERS.		FORMACION DE PERSONAL		MONITOREO AL PERSONAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	1	6.7	0	0.0	4	26.7	2	13.3
Poco eficiente	6	40.0	2	13.3	4	26.7	4	26.7
Eficiente	8	53.33	13	86.67	7	46.67	9	60.0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

Fuente Elaboración propia

#### **Interpretación:**

En la tabla 2, se muestra que la gestión del talento humano es percibida por los colaboradores de la Comuna Distrital de Cupisnique en un nivel de relación eficiente en cuanto a selección de personal expresado en 86.67%, en un nivel de relación eficiente expresado en 46.67% en cuanto a formación de personal y en un nivel de relación eficiente expresado en 60.0% en cuanto a monitoreo al personal. Por lo que se puede decir que gran parte de los trabajadores perciben una adecuada gestión con respecto a selección de personal, pero aún perciben que falta mayor atención en cuanto a la formación de personal que podría ser a través de una adecuada capacitación al personal, además se puede decir que existe gran parte del personal que perciben una falta de monitoreo lo cual ha conllevado a una inadecuada gestión del talento humano.

#### 4.1.2 Objetivo específico 2:

Determinar los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Cupisnique.

**Tabla 3:**

*Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Cupisnique*

Nivel del compromiso organizacional	Dimensiones del compromiso organizacional					
			IDENTIFIC. DEL TRABAJ. CON LA INST.		ACT. DE PERT. INST.	
	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Poco eficiente	2	13.3	2	13.3	1	6.7
Eficiente	13	86.67	13	86.67	14	93.333
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación:**

En la tabla 3, se muestra que el compromiso organizacional de la Comuna Distrital de Cupisnique tiene un nivel de relación eficiente en cuanto a identificación del trabajador con la institución expresado en 86.67% y en un nivel de relación eficiente expresado en 93.333% en cuanto a actitudes de pertenencia a la institución. Lo cual da a entender que gran parte de los trabajadores tienen identificación con la institución, así como también demuestran tener actitudes de pertenencia hacia la institución, esto se debería a la percepción de satisfacción de necesidades personales, contribución en la imagen institucional, a la necesidad de trabajar en la institución, así como el sentido de pertenencia que trabajar en la institución permite desarrollar los valores como persona.

### 4.1.3 Objetivo específico 3:

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique

**Tabla 4:**

*Relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique*

		Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1	,537*
		Coefficiente de correlación	0.039
		Sig. (bilateral)	15
		N	15
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	,537*	1
		Coefficiente de correlación	0.039
		Sig. (bilateral)	15
		N	15

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación:**

En la tabla 4, se muestra que el valor del coeficiente de correlación es positiva moderada igual a 0.537, con una significancia bilateral de  $0.039 < 0.05$  lo cual nos permite afirmar que existe relación entre las variables de estudio, por lo tanto, es conveniente afirmar que a una mejor dirección del talento humano mucho mejor será el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique.

## V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos podemos decir que, si hay la existencia de relación entre las variables de estudio gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Comuna Distrital de Cupisnique, por lo que se acepta la hipótesis teniendo en cuenta el estadístico Spearman existe una relación positiva moderada de ( $r = 0,537$ ) con una significancia de ( $p = 0,039$ )  $< 0,05$  entre variables.

Esto conlleva a entender que los trabajadores de la Comuna Distrital de Cupisnique perciben a la gestión del talento humano en un nivel eficiente, tan igual teniendo en cuenta la relación con el compromiso organizacional ante la entidad.

Dado los resultados se puede decir que guarda relación con la investigación de Céspedes (2018) referente a la gestión del talento humano y compromiso organizacional realizada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle — 2018; dado a que existe una relación directa técnicamente admirable o valiosa tan recia y distributiva para con las variables, ya que el 9.1% de los colaboradores catalogaron como excelente, el 13.6% de los colaboradores señalaron como bueno, el 36.4% de los colaboradores valoraron como que es regular y para el 40.9% de los trabajadores lo definieron como deficiente; la administración del talento humano, entanto para el caso de la Municipalidad Distrital de Cupisnique para el 6.67% de los trabajadores la gestión del talento humano ha sido deficiente, el 40.0% como poco eficiente y el 53.33% como eficiente. Además, para el 13.33% de los colaboradores de la Comuna Distrital de Cupisnique el compromiso organizacional ha sido poco eficiente y para el 86.67% ha sido eficiente.

Los resultados obtenidos por parte de los trabajadores de la Comuna Distrital de Cupisnique están acorde con lo mencionado por Robbins (2009), por cuanto estableció que el compromiso organizacional ha sido el nivel de compenetración de los colaboradores con las metas y objetivos por parte de la institución de ahí que se observa con el 0.0% en nivel deficiente en cuanto a compromiso organizacional se refiere, generando de esta manera un clima de confianza por parte de los directivos y seguridad para tratar de ayudar a alcanzar los objetivos institucionales.

Por otro lado, respecto a la tabla 2 en la variable gestión del talento humano se nota un nivel eficiente con respecto a la dimensión selección de personal de 86.67%, así como en sus dimensiones formación del personal muestra un 46.67% y

monitoreo al personal de 60.0% en un nivel eficiente, por lo que se puede establecer concordancia con el artículo de investigación competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del estado Zulia, Palmar et al. (2014) ya que señala que es de suma importancia el accionar de los colaboradores de las diversas áreas o unidades de la entidad; para lo cual se debe tener presente el perfil adecuado de ciertas competencias metodológicas, lo que quiere decir que el 86.67% de los colaboradores de la Comuna Distrital de Cupisnique perciben que una eficiente gestión del talento humano depende de la selección personal, para que con ello se redunde en una fructífera gestión municipal. De la misma manera se establece en cuanto a los resultados obtenidos de la dimensión formación de personal de la variable gestión del talento humano coincidiendo a lo señalado con Agudelo (2019) en su investigación acerca del adiestramiento de los recursos humanos y la táctica institucional en organizaciones de Colombia, quien manifiesta que gran parte de las empresas estudiadas cuentan con un programa fundamental de preparación, así como de ser conveniente motivar para generar un mejor ambiente organizacional.

De igual manera la tabla 3, cuyos resultados obtenidos al determinar los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Cupisnique, tales como identificación del trabajador con la institución, así como las actitudes de pertenencia a la institución, se concuerda a lo señalado por Alles (2017) quien consideró que el prototipo de una gestión apoyada en habilidades es lo que orientará o conducirá a los colaboradores para lograr los objetivos de la institución y para esto se tiene que promover la parte motivacional, la fuerza de voluntad y mejorar las capacidades de tal manera que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique se sientan identificados, perciban que su trabajo en dicha institución satisface sus necesidades, tengan la voluntad de participar plenamente de los proyectos, contribuyan a mejorar la imagen institucional y tengan la seguridad que trabajando para dicha entidad fortalece su desarrollo personal y profesional, ya que de acuerdo a esto puedan obtener un nivel de compromiso organizacional eficiente en todas sus dimensiones, por lo que para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique el compromiso organizacional muestra un nivel eficiente de 86.67% con respecto a la dimensión identificación del trabajador con la institución, así como muestra un nivel

eficiente de 93.333% con respecto actitudes de pertenencia, de modo que se evidencia que existe preocupación por parte de los directivos para realizar diversas acciones que contribuyan a generar mayor identificación de los trabajadores con la entidad, estos resultados coinciden en parte con los resultados obtenidos por Céspedes (2018) en su investigación Gestión del talento humano y compromiso organizacional realizada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle — 2018 en la que un 45.4% de los trabajadores consideran que el compromiso organizacional es regular y que es un problema muy común en todas las municipalidades que faltan ser estudiados más a fondo y mejorar dicha situación. Además estos resultados coinciden también con lo considerado por Panduro (2021) en su investigación Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional realizado a los trabajadores de laMunicipalidad Distrital de Manantay , Región Ucayali, 2020 considerando que el pacto institucional se encuentra ligado con el nivel de la aspiración de un colaborador de permanecer en una entidad, por lo que este sentimiento se ha confirmado con los resultados por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay por cuanto tienen interés de permanecer laborando en su institución, entanto que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique muestran un nivel eficiente de 93.333% de compromiso organizacional con respecto a la dimensión actitudes de pertenencia a la institución, por cuanto sienten que les permite desarrollar los valores como persona, cubre sus expectativas como profesional y consideran además que la evaluación contribuye al logro de los objetivos.

En la tabla 4 muestra que se ha establecido la relación entre las variables de estudio gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Comuna Distrital de Cupisnique, existiendo un coeficiente de correlación positiva moderada Spearman de ( $r=0,537$ ) con una significancia de ( $p=0.039$ )  $< 0.05$ . De esto se debe decir que si existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Comuna Distrital de Cupisnique, de modo que es pertinente estar conforme a lo señalado por Hernández et al. (2018) citado por Panduro (2021) en su investigación Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali 2020, en el sentido que cuando hay un buen compromiso organizacional hay una marcada identidad hacia la

organización, por lo tanto para los colaboradores de la Comuna Distrital de Cupisnique existe una eficiente apreciación de la gestión del talento humano.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación se determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Comuna Distrital de Cupisnique.

2. Teniendo en cuenta el primer objetivo específico, se ha determinado los niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cupisnique.

3. De igual manera teniendo en cuenta el segundo objetivo específico, se ha determinado los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Cupisnique.

4. De igual manera teniendo en cuenta el tercer objetivo específico se ha logrado establecer la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Comuna Distrital de Cupisnique, tal y conforme a los resultados obtenidos, tanto por la correlación, así como por su significancia, de acuerdo al Rho de Spearman.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos de la Comuna Distrital de Cupisnique se recomienda realizar la gestión del talento humano teniendo en cuenta el perfil de la persona, de tal manera de contar con personas competentes y talentosas.

2. Que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Cupisnique o la que haga sus veces realice la selección de personal previa observancia de la normatividad vigente en forma transparente.

3. Que las personas inmersas en la gestión del talento humano generen eficiente compromiso organizacional por parte de los trabajadores, considerando para ello realizar una constante formación de personal y el monitoreo permanente para evaluar al trabajador con el objetivo de alcanzar mejores logros, cumpliendo de esta manera sus responsabilidades en forma satisfactoria.

4. Los directivos de la Municipalidad Distrital de Cupisnique deben, contribuir de promover implementar y fortalecer diversas estrategias para generar en sus colaboradores una mayor identificación del trabajador con la institución con el objetivo de fortalecer el nivel eficiente de dicha dimensión.

5. Es necesario que la Comuna Distrital de Cupisnique, a través de la Unidad de Recursos Humanos implemente entrevistas periódicas con el propósito de conocer el desempeño de cada uno de los colaboradores, así como sus necesidades y sugerencias, para tomar las medidas correctivas.

6. Que la Unidad de Recursos Humanos implemente diversas estrategias para tratar de hacer más eficiente la gestión del talento humano con respecto a la dimensión identificación del trabajador con la institución.

## REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137.  
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/5383/4692>
- Aguilar Chaves, F., Carvajal Escobar, A. M., De la Quintana Cossío, G. R., & Gamarra Silva, D. E. (2017). Planeamiento estratégico de la Provincia de Contumazá.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9655/AGUILAR\\_CARVAJAL\\_PLANEAMIENTO\\_CONTUMAZA.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9655/AGUILAR_CARVAJAL_PLANEAMIENTO_CONTUMAZA.pdf?sequence=1)
- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias (3ra ed): Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360º*. Ediciones Granica.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KcOgDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA12&dq=martha+alles+2017&ots=VN5hTJLQJi&sig=wM1f9heu3XQZ6TSZZPJOWP8dUeo#v=onepage&q=martha%20alles%202017&f=false>
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362019000100014&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362019000100014&script=sci_arttext&tlng=en)
- Botello, C. M. S., Contreras, F. G., Núñez, P. A. U., & Jara, Y. A. M. (2020). Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central de Chile: la mirada de los funcionarios. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (92), 224-254.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7626822>
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., Cruz-Morales, F. D. R. D. L., & Sangerman-Jarquín, D. M. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias*

*agrícolas*, 8(7), 1603-1617.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-09342017000701603&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-09342017000701603&script=sci_abstract&tlng=pt)

Cairampoma, M. R. (2015). Tipos de Investigación científica:

Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Redvet. Revista electrónica de veterinaria*, 16(1), 1-14

<https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>

Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa

<https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/22407>

Céspedes Quiroz, V. L. (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle-2018.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespedes\\_qv.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespedes_qv.pdf?sequence=1)

Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano. *Ecuador: La Caracola Editores*.

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.

<http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>

Chuquilín & Yopla (2019). Procesos de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23073>

de Municipalidades, L. O. (2003). LEY N° 27972. *Lima, Perú: Publicado en el diario Oficial El Peruano*.

<http://www.ipdu.pe/legislacion/ley/leymunicipalidades.pdf>

- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Hernández Reina, H. M., & Velandia Morales, A. (2018). Publicidad testimonial e identificación social: incidencia sobre la actitud y la credibilidad del mensaje. *Procesos Psicológicos del consumidor*.  
<https://repositorio.konradlorenz.edu.co/handle/001/1766>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. Resultados definitivos de los censos nacionales, XXII de población, VII de vivienda y III de comunidades indígenas 2017.  
[https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1558/](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1558/)
- Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27.  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf)
- Muñoz, G. A. D., & Lombeida, M. D. Q. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.  
[http://elcriterio.com/revista/contenidos\\_22\\_1/Vol22\\_num1\\_3.pdf](http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext)
- Palmar, R. S., & Valero, J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios públicos*, 17(39), 159-188.  
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Panduro Pérez de Chávez, O. (2021). Gestión del talento humano y compromiso

organizacional en colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, Región Ucayali, 2020.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56798/Panduro\\_BJD-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56798/Panduro_BJD-SD.pdf?sequence=1)

Peñaflor, S. S., & Avilés, M. H. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 24(2), 133-146.

<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/2216>

PERU, C., & PERU, R. (2003). Ley Orgánica de Municipalidades No. 27972. *Diario oficial El Peruano*.

<http://www.funsepa.net/soluciones/pubs/MTY5.pdf>

Pinto, L. B., & Rodríguez, A. M. C. (2018). Enfoques teóricos que soportan el programa de administración de empresas.

<https://doi.org/10.21892/9789588557663.2>

Pulido-Garzón, A., Guerrero-Julio, M., & Celis-Patiño, Y. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones. *Revista UIS Ingenierías*, 18(1), 61-71.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5537/553762463006/553762463006.pdf>

Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17.

<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167>

Sánchez, V. R., & Franco, F. D. J. M. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166-189.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062664>

Vazquez-Moctezuma, S. (2014). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. *Revista Infoacceso*, 2(1).

<http://eprints.rclis.org/25114/1/La%20motivaci%C3%B3n%20de%20los%20empleados%20en%20bibliotecas%20a%20trav%C3%A9s%20de%20la%20teor%C3%ADa%20de%20las%20expectativas.pdf>

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/ NIVEL (ALCANCE)/ DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema Principal:</b>	<b>Objetivo Principal:</b>		<b>V.I.:</b>  Gestión del talento humano	<b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>  Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique	<b>Diseño de investigación:</b>  Este trabajo está basado en el tipo de investigación cuantitativa no experimental transversal, de diseño descriptivo propositivo, nivel correlacional	<b>Técnica:</b> Para la recolección de datos en la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta  <b>Instrumento:</b> Se utilizará el cuestionario por ser de mucha importancia  <b>Métodos de Análisis de Investigación:</b>  Tabla de frecuencias, gráficos y estadísticos
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique					
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique	<b>V.D.:</b>  Compromiso Organizacional	<b>POBLACIÓN</b> La población está formada por 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique  <b>MUESTRA</b> La muestra estará representada por los 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique		
1. ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cupisnique?  2. ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Cupisnique?  3. ¿cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique?	1. Determinar los niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cupisnique.  2. Determinar los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Cupisnique.  3. establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique.					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE VALORACION	INSTRUMENTOS	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Es el conjunto de políticas y acciones que lleva a cabo la dirección de recursos humanos; tales como: selección de personal, formación del personal, recompensas al personal, monitoreo al personal y la evaluación de las acciones laborales. Por lo tanto, la gestión de recursos humanos comprende diversas acciones de carácter gerencial relacionadas al empleo y los puestos de trabajo que inciden en la eficiencia y eficacia de cada uno de los trabajadores y la organización en general, Chiavenato (2002)	Aplicación del Cuestionario de Gestión del Talento humano a los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Cupisnique, en base a las dimensiones: selección de personal, formación del personal y monitoreo a los recursos humanos	Selección del personal	Criterio de elección del personal	Deficiente	Cuestionario de Gestión del talento humano o cuestionario estandarizado del talento humano	
				Incorporación de personal			
			Formación del personal	Crecimiento personal			
				Capacitación y actualización del personal			
				Liderazgo en la dirección de recursos humanos			
			Monitoreo al personal	Acciones estratégicas de relación con los empleados			Poco eficiente
				Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal			Eficiente
				Fiscalización y vigilancia			
			COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El compromiso organizacional viene a ser el grado de identificación del trabajador con las metas y objetivos de la institución, manifiesta además comportamientos de pertenencia y sentido de colaborar en la buena marcha (Robbins 2009)			Aplicación del instrumento de compromiso organizacional a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique en base a las dimensiones: identificación del trabajador y actitudes de pertenencia
Participación en los proyectos institucionales							
Reciprocidad con la institución							
Actitudes de pertenencia a la institución	Contribución en la imagen institucional	Poco eficiente					
	Sentido de pertenencia con la institución						
	Necesidad de trabajar en la institución	Eficiente					
	Evaluación de pertenencia						

Fuente: Elaboración propia

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Autor: Artemio Fernández Gastelo**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique, provincia de Contumazá, región Cajamarca

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE VALORACIÓN		
			NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
Selección de personal	Criterio de elección del personal	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique selecciona al personal respetando los perfiles de los puestos a los requerimientos del puesto laboral?			
	Incorporación laboral	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique selecciona, de forma rigurosa a los nuevos empleados que necesita para los puestos vacantes?			
		¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique al seleccionar al personal toma en cuenta nivel profesional y ético?			
Formación del personal	Crecimiento personal	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores?			
		¿La Municipalidad programa capacitación relacionados con la competencia que requiere cada puesto			
		¿La Municipalidad programa capacitación relacionados con los puestos de trabajo?			
		¿Les brinda facilidades de estudio de acuerdo con sus requerimientos?			
	Capacitación y actualización del personal	¿Se cuenta con presupuesto para capacitación actualización del personal?			
		¿La capacitación al personal se realiza en temas inherentes a las competencias del perfil del puesto?			
Liderazgo en la dirección de recursos humanos	¿Las autoridades municipales demuestran actitud de liderazgo en sus funciones?				
	¿La municipalidad promueve la actitud de liderazgo en sus trabajadores?				
Monitoreo al personal	Acciones estratégicas de relación con los empleados	¿La municipalidad solicita a los empleados sugerencias y opiniones, para realizar el trabajo en equipo?			
		¿La Municipalidad reconoce la capacidad del trabajador, promoviéndolos donde se desenvuelven mejor?			
	Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal	¿La Municipalidad tiene en cuenta actividades culturales y de recreación para el personal?			
		¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique reconoce con incentivos o premia el trabajo profesional productivo de sus trabajadores?			
	Fiscalización y vigilancia	¿La Municipalidad realiza permanente fiscalización y vigilancia a las actividades que desarrolla?			
¿La Municipalidad restringe o limita a desarrollar acciones para el cumplimiento de sus funciones?					

VALORACION POR ITEM	
DESCRIPCION	VALOR
Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

Escala de Valoración Baremos Gestión del Talento Humano	
17 - 28	Deficiente
29 - 40	Poco eficiente
41 - 51	Eficiente

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Autor: Artemio Fernández Gastelo**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique, provincia de Contumazá, región Cajamarca

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE VALORACION		
			NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
Identificación del trabajador con la institución	Percepción de satisfacción de necesidades personales	¿Me siento identificado con los logros de la Municipalidad Distrital de Cupisnique?			
		¿Me siento satisfecho personalmente ser trabajador de la municipalidad?			
	Participación en los proyectos institucionales	¿Participo en los proyectos institucionales de la Municipalidad Distrital de Cupisnique?			
	Reciprocidad con la institución	¿No renunciaría a la Municipalidad por más ventaja económica que sea?			
		¿La municipalidad promueve acciones positivas que fortalecen mi vínculo laboral con la misma?			
Contribución en la imagen institucional	¿Siento que con mi trabajo contribuyo a elevar la imagen institucional de la Municipalidad?				
Actitudes de pertenencia a la institución	Sentido de pertenencia con la institución	¿Trabajar en la Municipalidad me permite desarrollar mis valores como persona?			
	Necesidad de trabajar en la institución	¿Tengo plena seguridad que trabajar en la municipalidad cubre mis expectativas como profesional?			
	Evaluación de pertenencia	¿Ser evaluado por la municipalidad me permite contribuir para el logro de los objetivos?			

VALORACION POR ITEM	
DESCRIPCION	VALOR
Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

Escala de Valoración Baremos Gestión del Talento Humano	
9 - 15	Deficiente
16 - 22	Poco eficiente
23 - 27	Eficiente

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección de personal	Criterio de elección del personal	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique selecciona al personal respetando los perfiles de los puestos a los requerimientos del puesto laboral?	X		X		X		X			
		Incorporación laboral	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique selecciona, de forma rigurosa a los nuevos empleados que necesita para los puestos vacantes?	X		X		X		X			
			¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique al seleccionar al personal toma en cuenta nivel profesional y ético?	X		X		X		X			
	Formación del personal	Crecimiento personal	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores?	X		X		X		X			
			¿La Municipalidad programa capacitación relacionados con la competencia que requiere cada puesto.	X		X		X		X			
			¿La Municipalidad programa capacitación relacionados con los puestos de trabajo?	X		X		X		X			
			¿Les brinda facilidades de estudio de acuerdo con sus requerimientos?	X		X		X		X			
		Capacitación y actualización del personal	¿Se cuenta con presupuesto para capacitación y actualización de personal?	X		X		X		X			
			¿La capacitación al personal se realiza en temas inherentes a las competencias del perfil del puesto?	X		X		X		X			
			Liderazgo en la dirección de recursos humanos	¿Las autoridades municipales demuestran actitud de liderazgo en sus funciones?	X		X		X		X		
	¿La municipalidad promueve la actitud de liderazgo en sus trabajadores?	X			X		X		X				
	Monitoreo personal	Acciones estratégicas de relación con los empleados	¿La municipalidad solicita a los empleados sugerencias y opiniones, para realizar el trabajo en equipo?	X		X		X		X			
			¿La Municipalidad reconoce la capacidad del trabajador, promoviéndolos donde se desenvuelven mejor?	X		X		X		X			

	Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal	¿La Municipalidad tiene en cuenta actividades culturales y de recreación para el personal?	X		X		X		X	
		¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique reconoce con incentivos o premia el trabajo profesional productivo de sus trabajadores?	X		X		X		X	
	Fiscalización y vigilancia	¿La Municipalidad realiza permanente fiscalización y vigilancia a las actividades que desarrolla?	X		X		X		X	
		¿La Municipalidad restringe o limita a desarrollar acciones para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mag. Econ. Teodosio Estuardo, Rodríguez Tamayo



## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Identificación del trabajador con la institución	Percepción de satisfacción de necesidades personales	¿Me siento identificado con los logros de la Municipalidad Distrital de Cupisnique?	X		X				X		
			¿Me siento satisfecho personalmente ser trabajador de la municipalidad?	X		X		X		X		
		Participación en los proyectos institucionales	¿Participo en los proyectos institucionales de la Municipalidad Distrital de Cupisnique?	X		X		X		X		
		Reciprocidad con la institución	¿No renunciaría a la Municipalidad por más ventaja económica que sea?	X		X		X		X		
			¿La municipalidad promueve acciones positivas que fortalecen mi vínculo laboral con la misma?	X		X		X		X		
	Contribución en la imagen institucional	¿Siento que con mi trabajo contribuyo a elevar la imagen institucional de la Municipalidad?	X		X		X		X			
	Actitudes de pertenencia a la institución	Sentido de pertenencia con la institución	¿Trabajar en la Municipalidad me permite desarrollar mis valores como persona?	X		X		X		X		
			Necesidad de trabajar en la institución	¿Tengo plena seguridad que trabajar en la municipalidad cubre mis expectativas como profesional?	X		X		X		X	
		Evaluación de pertenencia	¿Ser evaluado por la municipalidad me permite contribuir para el logro de los objetivos?	X		X		X		X		



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre gestión del talento humano y cuestionario sobre compromiso organizacional.

### 3. TESISISTA:

CPC. Artemio Fernández Gastelo

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI    
NO

Chiclayo, 06 de noviembre de 2021

  
\_\_\_\_\_  
DNI: 25784115  
EXPERTO

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Selección de personal	Criterio de selección del personal	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique selecciona al personal respetando los perfiles de los puestos a los requerimientos del puesto laboral?	X		X		X		X		
		Incorporación laboral	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique selecciona, de forma rigurosa a los nuevos empleados que necesita para los puestos vacantes?	X		X		X		X		
			¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique al seleccionar al personal toma en cuenta nivel profesional y ético?	X		X		X		X		
	Formación del personal	Crecimiento personal	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores?	X		X		X		X		
			¿La Municipalidad programa capacitación relacionados con la competencia que requiere cada puesto.	X		X		X		X		
			¿La Municipalidad programa capacitación relacionados con los puestos de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Les brinda facilidades de estudio de acuerdo con sus requerimientos?	X		X		X		X		
		Capacitación y actualización del personal	¿Se cuenta con presupuesto para capacitación y actualización del personal?	X		X		X		X		
			¿La capacitación al personal se realiza en temas inherentes a las competencias del perfil del puesto?	X		X		X		X		
			Liderazgo en la dirección de recursos humanos	¿Las autoridades municipales demuestran actitud de liderazgo en sus funciones?	X		X		X		X	
	¿La municipalidad promueve la actitud de liderazgo en sus trabajadores?	X			X		X		X			
	Monitoreo del personal	Acciones estratégicas de relación con los empleados	¿La municipalidad solicita a los empleados sugerencias y opiniones, para realizar el trabajo en equipo?	X		X		X		X		
			¿La Municipalidad reconoce la capacidad del trabajador, promoviéndolos donde se desenvuelven mejor?	X		X		X		X		

	Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal	¿La Municipalidad tiene en cuenta actividades culturales y de recreación para el personal?	X		X		X		X	
		¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique reconoce con incentivos o premia el trabajo profesional productivo de sus trabajadores?	X		X		X		X	
	Fiscalización y vigilancia	¿La Municipalidad realiza permanente fiscalización y vigilancia a las actividades que desarrolla?	X		X		X		X	
		¿La Municipalidad restringe o limita a desarrollar acciones para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: JOSE DEL CARMEN BALDERA CHAPOÑAN

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Identificación del trabajador con la institución	Percepción de satisfacción de necesidades personales	¿Me siento identificado con los logros de la Municipalidad Distrital de Cupisnique?	X		X				X		
			¿Me siento satisfecho personalmente ser trabajador de lamunicipalidad?	X		X		X		X		
		Participación en los proyectos institucionales	¿Participo en los proyectos institucionales de la Municipalidad Distrital de Cupisnique?	X		X		X		X		
		Reciprocidad con la institución	¿No renunciaría a la Municipalidad por más ventaja económica que sea?	X		X		X		X		
			¿La municipalidad promueve acciones positivas que fortalecen mi vínculo laboral con la misma?	X		X		X		X		
		Contribución en la imagen Institucional	¿Siento que con mi trabajo contribuyo a elevar la imagen institucional de la Municipalidad?	X		X		X		X		
	Actitudes de pertenencia a la institución	Sentido de pertenencia con la institución	¿Trabajar en la Municipalidad me permite desarrollar mis valores como persona?	X		X		X		X		
		Necesidad de trabajar en la Institución	¿Tengo plena seguridad que trabajar en la municipalidad cubre mis expectativas como profesional?	X		X		X		X		
		Evaluación de pertenencia	¿Ser evaluado por la municipalidad me permite contribuir para el logro de los objetivos?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. JOSE DEL CARMEN BALDERA CHAPOÑAN

Firma del experto

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. J. J. J.', with a stylized flourish at the end.

EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique

### 6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre gestión del talento humano y cuestionario sobre compromiso organizacional.

### 7. TESISISTA:

CPC. Artemio Fernández Gastelo

### 8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI    
NO

Chiclayo, 14 de noviembre del 2021



*Dr. JOSÉ DEL CARMEN BALDERA CHAPOÑAN*  
DNI 17636936

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Selección de personal	Criterio de elección del personal	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique selecciona al personal respetando los perfiles de los puestos a los requerimientos del puesto laboral?	X		X		X		X		
		Incorporación laboral	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique selecciona, de forma rigurosa a los nuevos empleados que necesita para los puestos vacantes?	X		X		X		X		
	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique al seleccionar al personal toma en cuenta nivel profesional y ético?		X		X		X		X			
	Formación del personal	Crecimiento personal	¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores?	X		X		X		X		
			La Municipalidad programa capacitación relacionados con la competencia que requiere cada puesto.	X		X		X		X		
			¿La Municipalidad programa capacitación relacionados con los puestos de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Les brinda facilidades de estudio de acuerdo con sus requerimientos?	X		X		X		X		
		Capacitación y actualización del personal	¿Se cuenta con presupuesto para capacitación y actualización de personal?	X		X		X		X		
			¿La capacitación al personal se realiza en temas inherentes a las competencias del perfil del puesto?	X		X		X		X		
	Liderazgo en la dirección de recursos humanos	¿Las autoridades municipales demuestran actitud de liderazgo en sus funciones?	X		X		X		X			
		¿La municipalidad promueve la actitud de liderazgo en sus trabajadores?	X		X		X		X			
	Monitoreo personal	Acciones estratégicas de relación con los empleados	¿La municipalidad solicita a los empleados sugerencias y opiniones, para realizar el trabajo en equipo?	X		X		X		X		
			¿La Municipalidad reconoce la capacidad del trabajador, promoviéndolos donde se desenvuelven mejor?	X		X		X		X		

	Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal	¿La Municipalidad tiene en cuenta actividades culturales y de recreación para el personal?	X		X		X		X	
		¿La Municipalidad Distrital de Cupisnique reconoce con incentivos o premia el trabajo profesional productivo de sustrabajadores?	X		X		X		X	
	Fiscalización y vigilancia	¿La Municipalidad realiza permanente fiscalización y vigilancia a las actividades que desarrolla?	X		X		X		X	
		¿La Municipalidad restringe o limita a desarrollar acciones para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: *Dra. Mónica L. Ciurliza Garnique*

Firma del experto :



*Dra. Mónica L. Ciurliza Garnique*  
D.N.I. N° 16636645

EXPERTO EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Identificación del trabajador con la institución	Percepción de satisfacción de necesidades personales	¿Me siento identificado con los logros de la Municipalidad Distrital de Cupisnique?	X		X				X		
			¿Me siento satisfecho personalmente ser trabajador de la municipalidad?	X		X		X		X		
		Participación en los proyectos institucionales	¿Participo en los proyectos institucionales de la Municipalidad Distrital de Cupisnique?	X		X		X		X		
			Reciprocidad con la institución	¿No renunciaría a la Municipalidad por más ventaja económica que sea?	X		X		X		X	
		¿La municipalidad promueve acciones positivas que fortalecen mi vínculo laboral con la misma?		X		X		X		X		
		Contribución en la imagen institucional	¿Siento que con mi trabajo contribuyo a elevar la imagen institucional de la Municipalidad?	X		X		X		X		
	Actitudes de pertenencia a la institución	Sentido de pertenencia con la institución	¿Trabajar en la Municipalidad me permite desarrollar mis valores como persona?	X		X		X		X		
			Necesidad de trabajar en la institución	¿Tengo plena seguridad que trabajar en la municipalidad cubre mis expectativas como profesional?	X		X		X		X	
		Evaluación de pertenencia		¿Ser evaluado por la municipalidad me permite contribuir para el logro de los objetivos?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Dra. Mónica L. Ciurliza

Garnique  
Firma del experto



Dra. Mónica L. Ciurlizza Garnique

D.N.I. N° 16636645

EXPERTO EVALUADOR

## **INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

### **1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique

### **2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre gestión del talento humano y cuestionario sobre compromiso organizacional.

### **3. TESISISTA:**

CPC. Artemio Fernández Gastelo

### **4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo avalarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO  
: SI

NO

Chiclayo, 14 de noviembre del 2021



---

Dra. Mónica L. Ciurlizza Garnique  
D.N.I 16636645  
EXPERTO EVALUADOR

# RESULTADOS PRUEBA PILOTO

## BASE DE DATOS GENERAL

Autor: ARTEMIO FERNANDEZ GASTELO

Título de investigación: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUPISNIQUE

N°	VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO																	VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL									TOTAL	NIVEL
	SEL. DE PERS.			FORMACION DE PERSONAL								MONITOREO AL PERSONAL						IDENTIFIC. DEL TRABAJ. CON LA INST.					ACT. DE PERT. INST.					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		
1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	59	Medio	
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	72	Medio
3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	1	2	3	2	3	3	56	Bajo
4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	52	Bajo
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	3	2	3	70	Medio

N° DE ÍTEMS 25  
 VALORES 1 - 5  
 MIN. 25  
 MAX. 125  
 RANGO 125 - 25 = 100  
 N° DE 3  
 AMPLITUD 100 / 3 = 33 INTERVALO  
 NIVE  
 L  
 25 - 58 BAJO  
 59 - 92 MEDIO  
 93 - 125 ALTO

ESCALA DE MEDICIÓN		
1	2	3
NUNC A	A VECES	SIEMPR E

# BASE DE DATOS - VARIABLE 1

Autor: ARTEMIO FERNANDEZ GASTELO

Título de investigación: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUPISNIQUE

N°	VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO																	TOTAL	NIVEL
	SEL. DE PERS.			FORMACION DE PERSONAL								MONITOREO AL PERSONAL							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17		
1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	37	Poco Eficiente
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	46	Eficiente
3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	36	Poco Eficiente
4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	Poco Eficiente
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	47	Eficiente

N° DE ÍTEMS 17  
 VALORES LIKERT 1 - 3  
 MIN. 17  
 MAX. 51  
 RANGO 51 - 17 = 34  
 N° DE NIVELES 3  
 AMPLITUD 34 / 3 = 11  
 INTERVALOS NIVEL  
 10 - 23 DEFICIENTE  
 24 - 37 POCO EFICIENTE  
 38 - 50 EFICIENTE

ESCALA DE MEDICIÓN		
1	2	3
NUNC A	A veces	SIEMP RE



## BASE DE DATOS - VARIABLE 2

**Autor:** ARTEMIO FERNANDEZ GASTELO

**Título de investigación:** GESTION DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUPISNIQUE

N°	VARIABLE 2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL									TOTAL	NIVEL
	IDENTIFIC. DEL TRABAJ. CON LA INST.					ACT. PERT. INST.					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		
1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	22	Poco Eficiente
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	Eficiente
3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	20	Poco Eficiente
4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17	Poco Eficiente
5	3	3	2	1	3	3	3	2	3	23	Eficiente

N° DE ÍTEMS	9
VALORES LIKERT	1 - 3
MIN.	9
MAX.	27
RANGO	27 - 9 = 18
N° DE NIVELES	3
AMPLITUD	18/ 3 = 6
INTERVALOS	NIVEL
	9 - 15 DEFICIENTE
	16 - 22 POCO EFICIENTE
	23 - 27 EFICIENTE

ESCALA DE MEDICIÓN		
1	2	3
Nunca	A Veces	Siempre

## CONFIABILIDAD VARIABLE 2

<b>Autor:</b> ARTEMIO FERNANDEZ GASTELO																
<b>Título de investigación:</b> GESTION DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUPISNIQUE																
<b>Variable 2:</b> Compromiso Organizacional																
		<b>ITEMS</b>														
<b>ENCUESTADOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>							<b>SUMA</b>
E1	2	2	2	2	2	2	2	2	2							<b>18</b>
E2	3	4	4	3	3	3	4	3	4							<b>31</b>
E3	1	2	1	5	5	1	2	1	5							<b>23</b>
E4	3	3	3	3	3	3	3	3	3							<b>27</b>
E5	3	3	3	3	3	3	3	3	3							<b>27</b>
																<b>0</b>
																<b>0</b>
																<b>0</b>
																<b>0</b>
																<b>0</b>
<b>VARIANZA</b>	<b>0.640</b>	<b>0.560</b>	<b>1.040</b>	<b>0.960</b>	<b>0.960</b>	<b>0.640</b>	<b>0.560</b>	<b>0.640</b>	<b>1.040</b>							
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	<b>7.040</b>															
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS</b>	<b>19.360</b>															

<b>RANGO</b>	<b>CONFIABILIDAD</b>
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

**ALFA DE CRONBACH**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^K s_i^2}{S^2} \right)$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	<b>0.72</b>
$K$ : Número de ítems del instrumento	9
$\sum_{i=1}^K s_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems	7.040
$S^2$ : Varianza total del instrumento	19.360

**0.72** Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUPISNIQUE TRINIDAD

PROVINCIA DE CONTUMAZA - REGION CAJAMARCA



## CONSTANCIA

El alcalde de la Municipalidad Distrital de Cupisnique, Provincia de Contumazá, Región Cajamarca; que suscribe:

## HACE CONSTAR

Que el señor ARTEMIO FERNANDEZ GASTELO, identificado con D.N.I. N° 27415796 ha realizado la aplicación de los instrumentos de investigación denominados: a) Cuestionario Sobre Gestión del Talento Humano y b) Cuestionario Sobre Compromiso Organizacional, a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique, para el desarrollo del trabajo de investigación titulado: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo de Chiclayo.

Para mayor constancia y en señal de conformidad; se expide la presente constancia, para los fines y usos que se estime por conveniente.

Cupisnique, 17 de diciembre del 2021.



GOBIERNO DISTRITAL  
CUPISNIQUE - TRINIDAD  
Prof. Tulio Yban Saldana Gómez  
ALCALDE DISTRITAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20205407961
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUPISNIQUE	
Nombre del Titular o Representante legal: TULIO YBÁN	
Nombres y Apellidos SALDAÑA GÓMEZ	DNI: 27152921

### 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	
<b>Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique</b>	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos ARTEMIO FERNANDEZ GASTELO	DNI: 27415796

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: Cupisnique 18 de noviembre del 2021

  
**GOBIERNO DISTRITAL  
CUPISNIQUE - TRINIDAD**  
*Tulio Ybán Saldaña Gómez*  
Firma: **Prof. Tulio Ybán Saldaña Gómez**  
ALCALDE DISTRITAL

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) 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.