



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincial de Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS

Rumiche Fiestas, Maryury Janet (ORCID: 0000-0002-1915-8241)
Silupú Sernaque, Deysi Marilyn Del Rocío (ORCID: 0000-0002-0719-9927)

ASESOR

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Piura - Perú

2022

DEDICATORIA

Nuestro trabajo se lo dedico principalmente a Dios ya que sin el nada sería posible, a mis padres Nicolas Silupu y Jesús Sernaque por brindarme su apoyo incondicional y darme la mejor herencia que son los estudios, a mis hermanos: Yesenia e Yrvin por estar conmigo en cada paso que doy y alentarme a luchar cada día y a mi novio Edinson que estuvo ahí para apoyarme, enseñarme y alentarme a seguir adelante.

Silupu Sernaque, Deysi Marilyn del Rocio.

A Dios, por regalarnos la vida y permitirnos llegar hasta donde estamos, a mis padres por todo el esfuerzo y el apoyo que hicieron para regalarme la dicha de estudiar esta carrera, porque ellos son la motivación para cada logro obtenido.

Rumiche Fiestas, Maryury Janet.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme salud, fe y sabiduría ya que sin el nada sería posible, a mis padres, hermanos y a mi compañera de tesis Maryury.

A mis docentes y tutor por brindarnos los conocimientos necesarios y aplicarlos en nuestra vida personal y profesional.

Silupu Sernaque Deysi Marilin del Rocio

Agradecer a Dios, por regalarme sabiduría y fuerzas para lograr llegar hasta aquí; a mis padres quienes hicieron posible este gran sueño y por todo el apoyo brindado, a mi asesor de tesis que gracias a sus enseñanzas brindadas pudimos lograr el desarrollo de nuestra investigación y por ultimo agradezco a mis amigos de la carrera que de alguna manera me ayudaron en este proceso.

Rumiche Fiestas, Maryury Janet.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población y Muestra	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	41
VIII. PROPUESTA	42
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Análisis Descriptivo de la Dimensión Provisión del Personal.	17
Tabla 2	Correlación entre la provisión del personal y el compromiso organizacional	18
Tabla 3	Análisis Descriptivo de la Dimensión Organización del Talento Humano	19
Tabla 4	Correlación entre la organización del talento humano y el compromiso organizacional	20
Tabla 5	Análisis Descriptivo de la Dimensión del Mantenimiento del Talento Humano.....	21
Tabla 6	Análisis Descriptivo de la Dimensión del Mantenimiento del Talento Humano.....	22
Tabla 7	Distribución de frecuencias respecto al desarrollo del talento humano de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022	23
Tabla 8	Correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional	24
Tabla 9	Distribución de frecuencias respecto a la provisión del personal	25
Tabla 10	Distribución de frecuencias respecto a la organización del talento humano	25
Tabla 11	Distribución de frecuencias respecto al mantenimiento del talento humano	26
Tabla 12	Distribución de frecuencias respecto al desarrollo del talento humano .	26
Tabla 13	Distribución de frecuencias respecto al compromiso laboral.....	27
Tabla 14	Correlación entre gestión talento humano y el compromiso organizacional	28

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022; cuyo diseño es no experimental, del tipo aplicado, de naturaleza descriptiva, con diseño transversal y un planteamiento correlacional. Su población está constituida por 80 trabajadores de la municipalidad. Se aplicó como técnica la encuesta y la entrevista, mientras que como instrumentos el cuestionario y la guía de entrevista. Como principales resultados podemos indicar que existe una correlación positiva y directa entre: La provisión del personal versus el compromiso organizacional (0.698); Influencia de la Organización del Talento Humano con respecto al Compromiso Organizacional en la institución municipal (0.704); Mantenimiento de Talento Humano y su implicancia con el Comportamiento Organizacional (0.821); Desarrollo del Talento Humano con el Compromiso Organizacional (0.854). Por lo tanto, la Gestión del Talento Humano si influye de manera directa y positiva en el logro del Compromiso Organizacional de la Municipalidad, teniendo un Rho de Spearman igual a 0.867, con lo que se comprueba que tan importante y trascendente es para los colaboradores el desarrollo de la administración del Talento humano y como repercute en la confianza, lealtad, productividad de los colaboradores, lo que finalmente conlleva a desarrollar el tan ansiado compromiso organizacional.

Palabras clave: Talento Humano, compromiso organizacional, gestión del talento humano, organización del talento humano

ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate the influence of human talent management on the organizational commitment of the workers of a District Municipality in the Province of Piura 2022; its design is non-experimental, applied, descriptive in nature, with a cross-sectional design and a correlational approach. Its population is constituted by 80 workers of the municipality. The survey and the interview were applied as techniques, while the questionnaire and the interview guide were used as instruments. As main results we can indicate that there is a positive and direct correlation between: Personnel Provision versus Organizational Commitment (0.698); Influence of Human Talent Organization with respect to Organizational Commitment in the municipal institution (0.704); Human Talent Maintenance and its implication with Organizational Behavior (0.821); Human Talent Development with Organizational Commitment (0.854). Therefore, Human Talent Management does have a direct and positive influence on the achievement of Organizational Commitment of the Municipality, having a Spearman's Rho equal to 0.867, which proves how important and transcendent is for the collaborators the development of human talent management and how it affects the trust, loyalty, and productivity of the collaborators, which finally leads to the development of the so desired organizational commitment.

Key words: Human talent, organizational commitment, human talent management, human talent organization.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, las organizaciones buscan sobresalir del resto, para tal efecto, tienen a la gestión del talento humano como un importante factor de referencia. Asimismo, dentro de esta realidad, se presentan las entidades del gobierno local, las cuales están sujetas al sistema público y cumplen una importante función que es asegurar la prestación de servicios de calidad a los ciudadanos, buscando originar así el bienestar de todos ellos.

Las organizaciones tienen como compromiso brindar habilidades instructivas, supervisar, proponer proyectos de ordenanzas, acuerdos, contar con el personal adecuado y comprometido con sus funciones. Por ello, se entiende que el talento humano en las instituciones públicas es de suma importancia, ya que sin este sería difícil afrontar los requerimientos presentes y futuros que la humanidad requiere (Espinoza y Landero 2019).

Gestionar el talento humano en una organización, involucra especialmente gestionar el proceso de capacidades de los colaboradores, realizar tareas como evaluación de entrada del personal, desempeño laboral, asimismo involucra ejecutar contratos, emplear sanciones y efectuar relevos a trabajadores, esto dentro del marco del sistema administrativo de personal. De tal manera que se deben cumplir las normas y reglas establecidas, buscando además que las personas se identifiquen y comprometan con la institución en la cual laboran, orgullosos con sus resultados profesionales que aporten al desarrollo de la organización (Barboza 2018).

Ramírez et al. (2019) en Colombia, argumentan que la gestión de personal ayuda a las empresas a mejorar el trabajo de los colaboradores, pues es importante que se desarrollen habilidades, instrumentos, que permitan una competencia segura en la globalización. Según estudios internacionales recientes realizados, se otorga un mayor realce a la importancia de la gestión de personal y su impacto en las instituciones, por lo cual se busca desarrollar soluciones que permitan a las instituciones desde el su personal para fortalecerse en el logro de sus metas. En Sudamérica las organizaciones vienen implementando estrategias para su personal, así como políticas de retención, lo cual va a generar un efecto positivo para alcanzar los objetivos.

Cuesta y Valencia (2018) en Cuba, afirman que la gestión de personal ha seguido conservando un crecimiento desde el siglo XX, según las instituciones internacionales como Boston Consulting Group (BCG) es importante comprender al personal, así como el potencial de su capacidad productiva. Internacionalmente la gestión de personal se enfoca a comprometer a los colaboradores con la organización lo cual es relacionado con el alto desempeño, es por ello que es importante entender y comprender la gestión del talento humano desde diversas perspectivas, pues esto incrementará la productividad de los colaboradores y capacidad de las empresas.

Aguilar y Acosta (2020) en México, detallan que las organizaciones buscan el potencial en el mercado a través de muchas estrategias comerciales que las colocan a la delantera; una de las estrategias es contar con personal competente y la capacidad necesaria para alcanzar las metas propuestas por la alta gerencia con el objetivo de identificarlas y tener espacios de oportunidad que posee el colaborador, es así que a través de muchos instrumentos evaluativos nos van a ayudar a adaptarse a los nuevos retos y las necesidades solicitadas de la sociedad, es de mucha importancia que se agregue la evaluación del personal en las instituciones, la calidad de vida y la protección del trabajo colaborativo. Los desafíos actuales están forzando a las empresas a apreciar el talento humano que tienen.

World Economic Forum (2021) en América Latina, diseñó un sistema de calificación basado en la entrevista de profundidad, hecha a personal gerencial de organizaciones escogidas por alumnos de programas internacionales de M.B.A. según las calificaciones Estados Unidos obtiene calificación promediada de 3.19 en cuanto a calidad de la gerencia de personas. Solo 4% de las empresas de América Latina hacen un esfuerzo para protegerse de las pérdidas de sus grandes talentos. En cuanto Estados Unidos, el 21% de las empresas tienen buenas estrategias de retención del personal.

De otra parte, el escenario peruano actualmente muestra un ambiente representado por el alto grado de dureza del empleo en el Estado y reconoce grandes equivocaciones que conllevan a ver la gestión pública como ineficaz, en el cual nuestro país ha efectuado la Ley de servicio social, siendo este un elemento para el avance del servicio público a través de la gestión de personal que deben practicar ciertos requerimientos competentes. En este sentido busca tener personal

altamente calificado con el fin de elevar el nivel de la organización, que conlleva a incrementar los ingresos de los servidores públicos, consiguiendo un crecimiento personal y profesional (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 2018).

Desde el 2008, el Servicio Civil Peruano, cumple con liderar los procesos de gestión de personal, en el contexto de la reforma llevada a cabo y el innovador rol del Estado a efecto de poder evitar el colapso de la capacidad de actuación del sector estatal. Cabe destacar que, a las nuevas instituciones estatales del Perú, se les asignó el régimen laboral del sector privado; bajo la premisa de que ello les daría más flexibilidad, así como capacidad de gestión del recurso humano. Este factor se ha complejizado con el pasar del tiempo, llegando a disponer de instituciones con trabajadores que pertenecen a los regímenes público (D.L. 276) y privado (D.L. N° 728). Así, las instituciones lograron evadir las prohibiciones de la normativa existente respecto a incorporar recursos humanos (Barboza 2018).

SERVIR (2019) refiere que el Perú posee un millón 422,000 servidores civiles, laborando en entidades públicas, de los cuales el 45% pertenece al gobierno nacional; el 42%, al gobierno regional y el 13 % al gobierno local. Asimismo, contribuye a la modernización de la función pública, mediante la Reforma del Servicio Civil, orientada al ingreso meritocrático de personal a las diversas instituciones del Estado, a través de procesos claros. En el contexto de esta reforma, a la fecha son cuatrocientas cincuenta y cuatro instituciones que han desarrollado con éxito su proceso de ingreso al servicio civil, dentro de las cuales se incluyen a los ministerios y sus organismos descentralizados.

Anastasio et al. (2020) refiere que, en Lambayeque, las organizaciones del Estado, especialmente las del gobierno local, llevan a cabo procesos innovadores de reingeniería, empoderando a los colaboradores a través de la capacitación, logrando mejorar el servicio al ciudadano. De otra parte, refiere que el modelo de gestión de personal está orientado al cumplimiento de los lineamientos estratégicos institucionales, por lo que un colaborador motivado realizará sus labores con mayor esfuerzo y entusiasmo.

En el Perú, al 2020, según la web del Ministerio de Economía y Finanzas, las municipalidades deben llevar a cabo dos actividades muy importantes, una es dar respuesta a los requerimientos de la ciudadanía y brindar los servicios públicos a

la comunidad de su jurisdicción, mientras que la segunda es proyectar los escenarios futuros y orientar a los colaboradores municipales y ciudadanos a lograr el bienestar y desarrollo, para ello se requiere de una excelente gestión de personas, capaces de llevar a cabo las funciones municipales para la satisfacción de la comunidad (García et al. 2020).

Sin embargo, el Perú no es extraño a la gestión del personal, pese a ello, aun así, la situación del país no es competitiva frente a los diferentes países del mundo. La Cámara (2020) manifiesta que la gestión de personal depende de cómo la organización y sus directores se relacionan con sus colaboradores, ya que es muy importante. No obstante, en el Perú los trabajos para alcanzar una buena gestión no son concretas y eso se demuestra en las cantidades que se registran las cuales no son las anheladas. La formación de habilidades gerenciales representa un pilar importante. Ante ello, el estado quien desempeña un papel importante, debe ofrecer escenarios de apoyo a las pequeñas, medianas y microempresas, con el fin de manejar adecuadamente el talento humano y la capacidad de su personal; de brindarles a los colaboradores la formalidad bajo la cual debe laborar, pues la satisfacción, bienestar y tranquilidad del colaborador, va hacer beneficiosos para la organización.

Es así que las municipalidades han manifestado gran preocupación por la gestión del personal y han desarrollado acciones a favor de sus colaboradores, no obtuvo resultados favorables. Por tal razón, en el aspecto interno se desarrollaron preparaciones para crear conocimientos, habilidades lo que ha seguido teniendo al personal motivado y con buena actitud en su labor, en el aspecto externo, se observa un buen clima de trabajo en la Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura, en estudio, y gracias a las formaciones ofrecidas se demuestra el desarrollo profesional de los colaboradores. Por tal razón, si se consigue tener al personal capacitado va a permitir la innovación en los procesos externos como internos y también en el desempeño de su centro de trabajo, lo que podrá mejorar la capacidad organizacional de la organización, debido a esto se verán mejoras en la forma en cómo se gestiona el talento humano.

En el compromiso organizacional existen reglamentos y funciones que orientan los diferentes lineamientos de las organizaciones, asimismo se une una fundación técnica sobre la estructura organizacional y las diferentes funciones

generales, específicas e interrelaciones externas e internas formadas por el decreto supremo, las instituciones públicas están inmersa en los procesos técnicos de descentralización de las distintas competencias, recursos y funciones del macro de la modernización de la gestión del estado y la gobernabilidad como fuente de los ciudadanos que esperan un gran desarrollo.

Gestionar el talento humano en una entidad pública, va a implicar especialmente a formalizar el proceso de las capacidades de los colaboradores. Las normas y reglas deben ser cumplidas y establecidas para que los trabajadores se identifiquen con la institución donde laboran y se sienta satisfecho con sus logros, ya que estos aspectos van a contribuir al progreso de la entidad.

En el proyecto de investigación se planteó la siguiente formulación del problema: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?, así mismo en sus problemas específicos se pretende dar a conocer ¿Cómo influye la provisión del personal en el compromiso organizacional de los trabajadores de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?; ¿Cómo influye la organización del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?; ¿Cómo influye el mantenimiento del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?; ¿Cómo influye el desarrollo del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?; ¿Qué características presenta la gestión del talento humano de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022? Y ¿Cómo se encuentra el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?

Como justificación práctica de este estudio, se tiene que además de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión del talento humano, se podrán conocer nuevas estrategias que orienten la gestión del personal en función al compromiso de los empleados con la entidad, para el bienestar de ellos mismos y de cara a mejorar la producción. Se comprende que el compromiso contribuirá a que el personal se identifique con sus roles profesionales y con la organización.

Como objetivo general se propone: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, como específicos se tiene Determinar la influencia de la provisión del personal en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022; Analizar la influencia de la organización del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022; Medir la evaluación del mantenimiento del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?; Establecer la influencia del desarrollo del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022; Identificar las características que presenta la gestión del talento humano de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022 y Reconocer el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.

Así mismo se ha formulado la hipótesis general: La gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022. Mientras que las hipótesis específicas son: La provisión del personal influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022; La organización del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022; El mantenimiento del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022; El desarrollo del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el proceso de indagación de trabajos previos a nivel internacional que fundamentan la presente tesis, se tiene la investigación de Manzano (2019), tuvo por objetivo comparar la relación entre la pertenencia con respecto al compromiso de los maestros entre una escuela del Estado y una del sector privado. Su diseño tuvo un enfoque cuantitativo y correlacional, utilizando como instrumento el cuestionario, se aplicó 65 encuestas. El resultado de la investigación fue que existe la tendencia de la equidad de género, la edad predominante es de 36 a 55 años, el 60% tiene maestría y el 13% ha laborado más de 16 años en la organización. Se concluyó que iniciar labores de docencia exige un compromiso de búsqueda de superación y excelencia; cuánto más seguros se sientan en su puesto de trabajo, retribuyen de manera más comunitaria y aportan para lograr los objetivos institucionales; al cubrir sus necesidades básicas muestran deseos de seguir en la institución que los acoge; no existe un acuerdo frente al descontento por la falta de espacios de resolución de conflictos; por la política de remuneración; por la percepción acerca de que sus opiniones son valoradas.

Palomino (2019), tuvo por objetivo principal determinar la relación entre la gestión de personas y el compromiso organizacional de los colaboradores que laboran en el GAD Municipal de Cantón en Ecuador. Su diseño fue no experimental, cuantitativo y correlaciona; se aplicó una encuesta a ochenta y ocho funcionarios de las diferentes áreas administrativas. Se concluyó que si se planifica el trabajo se logrará una gestión eficiente y eficaz ejecutada por la capacidad que tiene el ser humano; Los administrativos varones demuestran mayor capacidad de gestionar las competencias humanas y compromiso con la organización; la planificación se ve muy afectada por la participación de la organización; la gestión de personal se relaciona con la inversión de tiempo y el esfuerzo que dedica de un trabajador municipal.

Barrios et al. (2018) en su investigación identificó los factores asociados al compromiso del personal de una empresa de la industria de la construcción vial. Su diseño fue un estudio de tipo descriptivo y trabajó desde un enfoque cualitativo. Se concluyó que los colaboradores sienten los objetivos de la empresa como propios y trabajan para el logro de los mismos; sienten orgullo de pertenecer y trabajar en

la organización; sienten lealtad y gratitud por lo que reciben y porque les ha permitido crecer a nivel personal y profesional; permanecen dentro de la organización dado el costo de oportunidad que significa estar dentro de ella frente a lo que significa estar fuera; se sienten reconocidos y parte de una gran familia.

La investigación de Donoso y Pinto (2020) tuvo por objetivo principal identificar el nivel de compromiso existente en los colaboradores del equipo que conforma la unidad técnica de la municipalidad y que si este se ve influenciado por el tipo de relación contractual existente. Su diseño fue descriptivo y fue desarrollado por una metodología mixta. Entre las conclusiones de la tesis de investigación se encontró que no existe relevancia sobre la influencia que la relación contractual pudiera ejercer en el nivel de compromiso de los colaboradores, por lo tanto los resultados evidenciaron lo contrario a lo postulado; se encontraron diferentes niveles de compromiso frente a las componentes de normatividad y de continuidad en la organización y finalmente se reveló un estilo de cultura organizacional incapaz de trabajar eficientemente entre ellos mismos.

A continuación, se presentan los antecedentes investigados que hacen referencia al plano nacional, dentro de los cuales se encuentra a Quispe (2018), que tuvo por objetivo establecer la relación de la gestión de personal con el compromiso organizacional del personal de la Universidad José M. Arguedas en Apurímac. Su diseño tuvo un enfoque cuantitativo, fue una investigación de tipo básico y de diseño no experimental transeccional y correlacional. En cuanto a las conclusiones se tiene: existe una relación positiva baja acerca de la relación existente entre la gestión y recompensas de personas, el desarrollo del personal y la retención del personal frente al compromiso organizacional; existe una relación positiva muy baja que no es significativa frente a la integración de los colaboradores, la organización de personas y la auditoría al personal con respecto al compromiso organizacional.

La investigación de Zevallos (2019), tuvo por objetivo establecer la relación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la IEP Santa Isabel de Pueblo Libre. El diseño que utilizó fue del tipo aplicada, observacional, correlacional y transversal. La conclusión a la que llegó el investigador fue que la gestión del personal y el compromiso organizacional se

relacionan significativamente, por lo que se estableció la directa relación de la gestión del personal con el compromiso normativo.

García (2018), en su tesis tuvo por objetivo principal determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel ubicado en el distrito de San Miguel en la ciudad de Lima. Fue una tesis no experimental, correlacional, transversal y de enfoque del tipo cuantitativo. Se concluyó que probando la directa relación entre la gestión del personal y el compromiso del personal ($Rho = 0,651$ y $p = 0,000$). En cuanto a las dimensiones se verificó una relación directa y significativa con la dimensión de adquisición ($Rho = 0,627$ y $p = 0,000$), con la dimensión de entrenamiento ($Rho = 0,357$ y $p = 0,015$), con la dimensión de remuneración ($Rho = 0,397$ y $p = 0,006$) y con la dimensión de evaluación ($Rho = 0,484$ y $p = 0,001$) respecto al compromiso del personal de la institución.

La tesis de investigación de Aliaga (2018) tuvo por fin demostrar la existencia de la relación de la gestión de personal con el compromiso laboral del personal de Interbank de la agencia ubicada en Huacho Lima. Su diseño fue no experimental, del tipo descriptivo y correlacional. Se concluyó que existió una correlación positiva alta ($Rho = 0,856$) entre las dos variables. Asimismo, se tuvo correlaciones positivas y altas de las dimensiones conocimientos ($Rho = 0,730$), habilidades y actitudes ($Rho = 0,672$), clima laboral ($Rho = 0,746$) y perspectiva de desarrollo profesional ($Rho = 0,746$) con respecto al compromiso organizacional de los empleados de Interbank.

Finalmente se consideraron trabajos previos desarrollados en el contexto local con la investigación de Olivares (2019) que tuvo por finalidad determinar la existencia o no de la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de personas que trabajan en la empresa DIAL ubicada en el mall Open Plaza de la ciudad de Piura. Fue un estudio descriptivo, no experimental, transaccional. Entre los resultados los trabajadores manifiestan de forma favorable y muy favorable con respecto a que la empresa si planifica, está organizada, tiene una dirección positiva, tiene un buen control y una adecuada gestión administrativa. Se concluyó en función a las dimensiones de la Gestión Administrativa que se relacionan de forma significativa y directa: la planeación, el compromiso organizacional, la dirección y el

control con el compromiso organizacional. De forma general existe una correlación positiva y directa que reafirmaron la relación entre las dos variables estudiadas.

Morales (2018) en su investigación tuvo por finalidad comprobar cómo influye la gestión de personas en el desempeño de personas en la Municipalidad de Bernal ubicada en la provincia de Sechura. Su diseño fue una investigación no experimental, transversal y del tipo correlacional. Las conclusiones a las que se llegó son: la selección del personal influye en la calidad del trabajo, pero baja influencia con respecto al trabajo en equipo; mientras que, de manera general, que comprobó la significativa influencia de la gestión de personas en el desempeño laboral.

Colonna (2016) tuvo por objetivo en su investigación el determinar si existe una relación entre la gestión del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la UGEL Paita, Piura. El diseño utilizado por la investigadora fue no experimental y correlacional. Se pudo concluir que efectivamente se presenta una significativa relación entre la selección de trabajadores, el control del personal y el análisis de puestos con el compromiso de los colaboradores de la citada institución. Determinándose la relación altamente significativa de las dos variables investigadas.

En el proceso de búsqueda de teorías y fuentes que sustenten la Investigación se encontró a Moreno y Sánchez (2019) quienes argumentan que la gestión del talento humano hace referencia al paso que desarrolla, cautiva y reúne nuevos integrantes y también detiene a los trabajadores dentro de las organizaciones. Así mismo se centra en destacar a las personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo.

Por su parte, Chiavenato (2016) argumenta que la gestión de personas viene a ser el acumulado de estrategias y destrezas imprescindibles para destinar todos los aspectos afines con las personas, incluida incorporación, elección, adiestramiento, estímulos, valoración del ejercicio, sueldo y calidad de vida.

La gestión de personal está constituida por las actividades gerenciales orientadas a la planificación, organización y distribución de trabajadores. Asimismo, se refiere a apoyo y fomento competitivo de las tareas y labores de los integrantes de la organización (Alles, 2020).

Se ha considerado como dimensiones de gestión del talento humano, en primer lugar, a la *provisión del personal*, la cual se relaciona con el suministro de personas a la organización. Este proceso responde por los insumos humanos e incluye a todas las acciones que se relacionan con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personas, así como su integración (Chiavenato, 2016). Mientras que sus indicadores son *reclutamiento de personal*, el mismo que viene a ser el proceso a través del que la empresa logra identificar y atraer a los futuros trabajadores para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Así como, *selección de personal*, el cual es el proceso de decidir por el candidato idóneo para un puesto de trabajo (ESAN, 2016).

La segunda dimensión de gestión del talento humano es la *organización del talento humano*, la cual se centra en la idea de que el éxito de la compañía depende en gran parte del talento y las habilidades de sus empleados, sobre todo en las actuales condiciones del mundo globalizado, donde para que una organización tenga éxito, es indispensable contar con su capacidad de innovación (ESAN, 2016). Sus indicadores son: *Diseño de puesto*, que consiste en determinar la naturaleza de un puesto de trabajo; *Descripción de puestos*, que consiste en establecer las responsabilidades y funciones que abarcan cada puesto de trabajo. Asimismo, el *Análisis de puestos*, el cual contribuye a establecer el deber y responsabilidad que deben respetar cada puesto laboral dentro de una organización y, la *Evaluación de puestos*, la misma que establece el valor relativo de un puesto, de acuerdo a su importancia y contribución al interés de una organización, en este proceso se considera a distintos elementos que dependen de la metodología empleada (Alles, 2020).

La tercera dimensión es *mantenimiento del talento humano*, que viene a estar dada por los procesos empleados para la creación de la condición ambiental y psicológica satisfactoria para las actividades de las personas, que ayudan a que el personal permanezca en la empresa (López, et al., 2019). Sus indicadores son: *remuneración*, la misma que viene a ser la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. *Calidad de vida en el trabajo*, referida a la satisfacción de unas necesidades clave para los trabajadores. Finalmente, *relaciones con las personas*, referida a los vínculos generados entre dos o más personas a través de formas de comunicación (Cuesta, 2018).

La cuarta dimensión es el desarrollo del talento humano, el mismo que está dado por las iniciativas adoptadas por una organización para lograr promover el crecimiento del personal. Esta estrategia pretende capacitar al personal para que pueda adoptar nuevas funciones y crecer al interior de la organización (Chiavenato, 2016). Sus indicadores son: *Capacitación del personal*, constituida por las acciones de formación que una organización pone a disposición de su personal para que obtenga más conocimientos y habilidad al desarrollar su puesto laboral. *Ética*, la que estudia las decisiones de las personas y la opción que tiene para escoger entre la buena o mala opción, según sus valores y educación personales. Asimismo, la *Responsabilidad Social*, referida a las acciones enfocadas a eliminar o minimizar los impactos negativos o perniciosos que su actividad genera sobre el medio ambiente y la sociedad (Alles, 2020).

En cuanto a la variable compromiso organizacional, este se propuso inicialmente por el psicólogo William Kahn en 1990. Según el cual, este compromiso con la organización viene a ser la dedicación de sus integrantes con sus funciones laborales. Actualmente, Forbes argumenta que este tipo de compromiso hace alusión al vínculo emocional que experimenta el personal con la organización y sus metas (Pérez, 2021).

De otra parte, Mehech (2018) el compromiso organizacional es una decisión personal de cada trabajador, que nace del interior y aporta en gran medida al incremento de la productividad en la empresa. Asimismo, Cuesta (2018) señala que de forma moral se conceptualiza al compromiso laboral como la unión de la organización y el colaborador, la misma muestra derivaciones con relación a la discusión si el colaborador continuo o abandona la institución.

Dentro de las dimensiones de esta variable se tiene a la Identificación, la cual viene a ser el sentimiento de pertenencia a una organización, a sus lineamientos, principios y gestión en general (ESAN, 2016). Dentro de los indicadores de esta dimensión se tiene a la *pasión en el puesto*, que se define como un estado de deseo persistente basado en valoraciones cognitivas y afectivas del propio trabajo. La *correspondencia* y la *autoestima*, en tanto, se relaciona con la percepción que cada quien posee respecto a su trabajo y se mide de acuerdo a lo que individuo cree que hace y lo que debe hacer. No se relaciona con el

conocimiento o capacidad, sino con el sentimiento que la persona experimenta en relación a su mismo trabajo (Chiavenato, 2016).

La segunda dimensión es el *sentido de pertenencia*, lo cual viene a ser la actitud consciente respecto a otras personas, en quienes se ve reflejado por identificarse con sus valores y costumbres (Pérez, 2021). De otra parte, sus indicadores son *Sentido de arraigo*, que se manifiesta con el estar presente, enfocado en el trabajo; *Lealtad institucional*, la que se refiere a la capacidad de los trabajadores para desarrollar la fidelidad respecto a un determinado proyecto. Es una competencia que depende, en gran parte del trato de la organización a los empleados. Finalmente, la *Satisfacción laboral*, que es el nivel de conformidad de los empleados en relación a la condición de trabajo y el entorno. Es un aspecto fundamental, pues se relaciona de manera directa con la mejor performance de la organización, la calidad del trabajo y el nivel de productividad y rentabilidad (Alles, 2020).

La tercera dimensión es el *Deseo de involucramiento*, el cual es el grado en que una persona está preocupada y dedicada a su trabajo actual (Chiavenato, 2015). Mientras que sus indicadores son *participación de decisiones*, lo cual se relaciona con la capacidad de los trabajadores para exteriorizar sus sugerencias e influir en los cambios en el centro de trabajo, los *Incentivos*, que son los beneficios recibidos además del sueldo, vale decir, algún bono por logros, premio, reconocimiento, incremento remunerativo, descanso vacacional, seguro de vida o de salud, los que pretenden lograr un mayor impulso o motivación en el empleado. Finalmente, las Capacitaciones, las cuales pueden definirse como los métodos que se utilizan para que los trabajadores aprendan las habilidades y conocimientos necesarios (Chiavenato, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El estudio es aplicado dado que se busca dar solución a un problema determinado evidenciado en la organización (Valderrama, 2016). El diseño a aplicar es no experimental, dado que no se efectuará manipulación de ninguna variable (Hernández et al. 2014).

El estudio es, asimismo, de naturaleza descriptiva, ya que solo se describirán los hechos de la misma forma en la que se encontrarán en el campo de estudio. Finalmente, el diseño es transversal, dado que se trabajará con instrumentos aplicados en un determinado periodo de tiempo. Adicionalmente el estudio pretende establecer la relación entre dos variables por medio de un planteamiento correlacional (Sánchez et al. 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano

Según Moreno y Sánchez (2019) la gestión del talento humano alude al paso que desarrolla, cautiva y reúne nuevos integrantes y también retiene al personal en la empresa. Así mismo se centra en destacar a las personas con alto potencial dentro de un puesto.

3.2.2. Variable 2: Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es una decisión personal de cada trabajador, que nace del interior y aporta en gran medida al incremento de la productividad en la empresa (Mehech et.al, 2016).

3.3. Población y Muestra

Población

La población está constituida por las 80 personas que conforman el cuerpo de trabajadores de la municipalidad en estudio.

Criterios de Inclusión: Trabajadores que prestan servicios en la municipalidad, varones y mujeres que laboran en la municipalidad, bajo cualquier modalidad de contratación.

Criterios de Exclusión: No se consideran pues se aplicará una muestra de tipo censal.

Muestra

Dado que la población es reducida, se considerará a toda la población en la investigación, por lo que se aplicará muestra censal (López y Fachelli, 2015)

Unidad de Análisis

Será cada uno de los trabajadores de la municipalidad en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas

Encuesta: técnica de corte cuantitativo que hará posible medir los sucesos. Se aplicarán preguntas con el fin de recoger data estadística que conlleve responder las interrogantes del estudio.

Entrevista: Será aplicada al jefe de la oficina de personal de la municipalidad con la finalidad de conocer datos complementarios a los recogidos por el instrumento cuantitativo a fin de conocer con mayor detalle características de las variables a estudiar.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario: Se utilizará este instrumento cuantitativo para a fin de dar respuesta al problema de estudio, por lo que, será aplicado a los trabajadores pertenecientes a la muestra.

Guía de entrevista: Su diseño será semi estructurado mediante preguntas abiertas orientadas a identificar características complementarias de las variables y a través de sus indicadores.

3.5. Procedimientos.

Para la aplicación del cuestionario y de la guía de entrevista, se realizará una coordinación previa con el responsable de la oficina de recursos humanos, ya que el cuestionario se aplicará a los empleados de la organización y la entrevista al responsable anteriormente mencionado. Estas coordinaciones tendrán como objetivo recoger los datos en las mejores condiciones lo que permitirá desarrollar un mejor análisis.

3.6. Método de análisis de datos.

Mediante el uso del SPSS 26 se desarrollarán los cuestionarios detallados, los cuales se utilizarán para desarrollar los respectivos análisis descriptivos de la información a través de tablas y así realizar la interpretación. Por otro lado, se analizará la entrevista con el Jefe de Recursos Humanos, para obtener información coherente que ayude a la investigación.

3.7. Aspectos éticos.

Se seguirán los lineamientos y principios establecidos por la universidad en el Código de Ética en Investigación de la UCV, además de la debida aplicación de las normas APA 7 edición; la información se base en teorías vigentes al explicar el significado de las variables durante la encuesta, la información proporcionada por los encuestados será trabajada, analizada con la debida discreción y conservando sus datos de identidad tal y como lo han referido en las encuestas.

IV. RESULTADOS

En la presente estudios para lograr obtener resultados estadísticos se procedió a encuestar a los 80 colaboradores de una Municipalidad Distrital de Piura definidos en la metodología de la presente investigación, posteriormente se utilizó el software SPSS 26, lo que permitirá una interpretación descriptiva a través de la aplicación de tablas de frecuencia para establecer la percepción de los colaboradores frente a la Gestión del talento humano desarrollada en la unidad de estudio y cómo influye en el compromiso de los que laboran en la institución. De igual manera se realizó la contrastación de las hipótesis, lo que permitió aceptar o rechazar la misma. Para ello fue necesario utilizar el indicador conocido como Rho de Spearman.

4.1. Informe de aplicación del cuestionario

4.1.1. Objetivo específico N° 1: Determinar la influencia de la provisión del personal en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.

Tabla 1

Análisis Descriptivo de la Dimensión Provisión del Personal.

Provisión del personal	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
	*Usted considera que la municipalidad lleva a cabo efectivas acciones de reclutamiento de personal	0	0,0	6	7,5	16	20,0	25	31,3	33	41,3	80
*La selección de personal que realiza la municipalidad asegura el ingreso de trabajadores idóneos a la institución	2	2,5	6	7,5	12	15,0	35	43,8	25	31,3	80	100
*Usted considera transparentes los procesos de selección de personal que realiza la municipalidad	1	1,3	5	6,3	12	15,0	45	56,3	17	21,3	80	100

Con respecto a la dimensión de Provisión del personal se observa que: el 41.3% de los colaboradores están totalmente de acuerdo porque consideran que la municipalidad lleva a cabo efectivas acciones de reclutamiento de personal; por otro lado el 43.8% está de acuerdo con que la selección de personal que realiza la municipalidad asegura el ingreso de trabajadores idóneos a la institución y por último el 56.3% está de acuerdo porque considera transparentes los procesos de selección de personal que realiza la municipalidad.

En conclusión, se observa que hay una respuesta positiva por parte de los trabajadores el cual considera que la municipalidad lleva a cabo efectivas acciones de reclutamiento y selección del personal pues se considera que es un punto clave para que la entidad sea competitiva.

Contrastación de Hipótesis Específica 1: La provisión del personal influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022

Tabla 2

Correlación entre la provisión del personal y el compromiso organizacional

			Provisión del personal	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	<i>Análisis Descriptivo de la Dimensión</i>	Coefficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Compromiso Organizacional		Coefficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Como se puede observar existe una correlación significativa ($p < 0.05$) y es positiva y fuerte con un Rho de Spearman = 0.698, lo que indica que, si influye de manera directa el generar una Provisión del personal de manera eficiente, con una selección transparente por lo que se espera que se incremente el compromiso organizacional de manera directa y muy positiva. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre la Provisión del Personal y el Compromiso

Organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, con lo cual la hipótesis **se acepta**.

4.1.2. Objetivo específico N° 2: Analizar la influencia de la organización del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.

Tabla 3

Análisis Descriptivo de la Dimensión Organización del Talento Humano

Organización del talento humano	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
*La oficina de recursos humanos realiza un adecuado diseño de puestos de trabajo.	0	0,0	5	6,3	13	16,3	32	40,0	30	37,5	80	100
*Usted conoce la descripción de su puesto de trabajo en la municipalidad	0	0,0	0	0,0	1	1,3	25	31,3	54	67,5	80	100
*Usted considera que en la municipalidad se analizan efectivamente los puestos de trabajo	2	2,5	7	8,8	15	18,8	28	35,0	28	35,0	80	100
*La municipalidad cumple con evaluar los puestos de trabajo periódicamente	3	3,8	4	5,0	7	8,8	48	60,0	18	22,5	80	100

Con respecto al análisis de la Dimensión Organización del talento Humano, se puede apreciar el 40% de los colaboradores están de acuerdo con que la oficina de recursos humanos realiza un adecuado diseño de puestos de trabajo; mientras el 65% está totalmente de acuerdo cuando se afirma que conocen la descripción de su puesto de trabajo en la municipalidad y finalmente están de acuerdo un 35% de colaboradores cuando se indica que en la municipalidad se analizan efectivamente los puestos de trabajo y el 60% cuando se especifica que la municipalidad cumple con evaluar los puestos de trabajo periódicamente.

En vista de los resultados obtenidos se concluyó que la Municipalidad tiene un resultado positivo con respecto a la dimensión organización del talento humano,

ya que esto ayudará a tomar buenas decisiones para el buen funcionamiento de la entidad.

Contrastación de Hipótesis Específica 2: La organización del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022

Tabla 4

Correlación entre la organización del talento humano y el compromiso organizacional

			Organización del Talento humano	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Organización del Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Como se puede observar existe una correlación significativa ($p < 0.05$) y es positiva y fuerte con un Rho de Spearman = 0.704, lo que indica que, si influye de manera directa la Organización del Talento Humano frente a lo que se espera con respecto al compromiso organizacional de manera directa y muy positiva. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre la Organización del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, con lo cual la hipótesis **se acepta**

4.1.3. Objetivo específico N° 3: Medir la evaluación del mantenimiento del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.

Tabla 5

Análisis Descriptivo de la Dimensión del Mantenimiento del Talento Humano

Mantenimiento del talento humano	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
*Usted considera que la remuneración recibida en la municipalidad es acorde con sus funciones	6	7,5	20	25,0	13	16,3	37	46,3	4	5,0	80	100
*Usted puede afirmar que la municipalidad le garantiza de una calidad de vida en el trabajo	2	2,5	6	7,5	18	22,5	50	62,5	4	5,0	80	100
*Usted considera que existe una óptima relación entre los colaboradores al interior de la institución	1	1,3	9	11,3	12	15,0	37	46,3	21	26,3	80	100

Se puede observar que el 46,3% de los encuestados está de acuerdo en que la remuneración recibida en la municipalidad es acorde con sus funciones, sin embargo, el 25,0% está en desacuerdo frente a dicha premisa. De otra parte, el 62,5% se muestra de acuerdo en que la municipalidad le garantiza de una calidad de vida en el trabajo, pero, un 22,5% se encuentra indeciso frente a ello. Finalmente, el 46,3% está de acuerdo en que existe una óptima relación entre los colaboradores al interior de la institución, sin embargo, el 11,3% se encuentra en desacuerdo frente a ello.

Tras el análisis podemos deducir que los trabajadores consideran que la municipalidad si les garantiza una calidad de vida adecuada en el trabajo ya que estas van hacer de gran consideración para definir las metas y objetivos trazados por la entidad.

Contrastación de Hipótesis Específica 3: El mantenimiento del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022

Tabla 6

Análisis Descriptivo de la Dimensión del Mantenimiento del Talento Humano

			Mantenimiento del Talento humano	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Mantenimiento del Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Como se puede observar existe una correlación significativa ($p < 0.05$) y es positiva y fuerte con un Rho de Spearman = 0.821, lo que indica que, si influye de manera directa el mantenimiento del talento humano frente a lo que se espera con respecto al compromiso organizacional de manera directa y muy positiva. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre el mantenimiento del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022. con lo cual la hipótesis **se acepta**.

4.1.4. Objetivo específico N° 4: Establecer la influencia del desarrollo del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.

Tabla 7

Distribución de frecuencias respecto al desarrollo del talento humano de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022

Desarrollo del talento humano	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
	*La municipalidad brinda capacitaciones constantes a los trabajadores	2	2,5	7	8,8	17	21,3	16	20,0	38	47,5	80
*La municipalidad demuestra su interés por promover la ética en las labores institucionales	3	3,8	5	6,3	18	22,5	26	32,5	28	35,0	80	100
*La municipalidad demuestra responsabilidad social en sus labores en la comunidad	0	0,0	3	3,8	8	10,0	44	55,0	25	31,3	80	100

El 47,5% de encuestados está totalmente de acuerdo en que la municipalidad brinda capacitaciones constantes a los trabajadores, no obstante, el 8,8% se encuentra en desacuerdo frente a esta premisa. De otra parte, el 35% se manifiesta totalmente de acuerdo en que la municipalidad demuestra su interés por promover la ética en las labores institucionales. Finalmente, el 55% de encuestados se muestra de acuerdo en que la municipalidad demuestra responsabilidad social en sus labores en la comunidad mientras que el 10,0% se muestra indeciso al respecto.

En vista de los resultados se concluye que se obtuvo un resultado positivo debido que la mayoría de los trabajadores indicaron ser capacitados

constantemente por la municipalidad, lo cual es fundamental para el buen desempeño de los trabajadores en cada una de sus funciones, pero también se muestra algunos puntos en contra debido que existe un cierto porcentaje que no están conformes en que se brindan ciertas capacitaciones, lo cual debilita de alguna manera la influencia del desarrollo del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad.

Contrastación de Hipótesis Específica 4: El desarrollo del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.

Tabla 8

Correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional

			Desarrollo Talento humano	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Como se puede observar existe una correlación significativa ($p < 0.05$) y es positiva y fuerte con un Rho de Spearman = 0.854, lo que indica que, si influye de manera directa el desarrollo del talento humano frente a lo que se espera con respecto al compromiso organizacional de manera directa y muy positiva. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre el desarrollo del talento Humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, con lo cual la hipótesis se acepta.

4.1.5. Objetivo específico N° 5: Identificar las características que presenta la gestión del talento humano de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.

Tabla 9

Distribución de frecuencias respecto a la provisión del personal

	Fi	%	% acumulado
Bajo	24	30,0	30,0
Medio	43	53,8	83,8
Alto	13	16,2	100,0
Total	80	100,0	

El 53,8% de encuestados considera que la provisión del personal en una Municipalidad de la Provincia de Piura se encuentra en un nivel medio, mientras que un 30,0% percibe que dichas características se ubican en un nivel bajo, lo cual implica un motivo de necesaria revisión y de ser el caso replanteamiento de algunas de dichas características pues es a través de esta provisión que la institución puede captar a su nuevo personal.

Tabla 10

Distribución de frecuencias respecto a la organización del talento humano

	Fi	%	% acumulado
Bajo	24	30,0	30,0
Medio	36	45,0	75,0
Alto	20	25,0	100,0
Total	80	100,0	

Se aprecia que el 45,0% de encuestados percibe que la organización del talento humano se ubica en un nivel medio, sin embargo, el 30% lo percibe como

de nivel bajo. Lo que podría afectar el logro de los objetivos institucionales y con ello contribuyendo en menor medida a la satisfacción de los usuarios.

Tabla 11

Distribución de frecuencias respecto al mantenimiento del talento humano

	Fi	%	% acumulado
Bajo	35	43,8	43,8
Medio	26	32,5	76,3
Alto	19	23,7	100,0
Total	80	100,0	

Se aprecia que el 43,8% de encuestados considera que el mantenimiento del talento humano se ubica en un nivel bajo en la municipalidad en estudio, mientras que solo el 23,7% lo considera en un nivel alto.

Tabla 12

Distribución de frecuencias respecto al desarrollo del talento humano

	Fi	%	% acumulado
Bajo	26	32,5	32,5
Medio	41	51,2	83,8
Alto	13	16,3	100,0
Total	80	100,0	

El 51,2% de encuestados considera que el desarrollo del talento humano se encuentra en un nivel medio, mientras que el 32,5% lo califica como de nivel bajo, por lo que se convierte en un factor de primer orden a mejorar.

4.1.6. Objetivo específico N° 6: Reconocer el compromiso laboral de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.

Tabla 13

Distribución de frecuencias respecto al compromiso laboral

	Fi	%	% acumulado
Bajo	24	30,0	30,0
Medio	36	45,0	75,0
Alto	20	25,0	100,0
Total	80	100,0	

El 45% de encuestados califica el compromiso organizacional de los trabajadores como de nivel medio, mientras que el 30% lo considera de nivel bajo y solo el 25,0% lo ubica en el nivel alto. Por lo que es importante plantear estrategias orientadas a fortalecer el compromiso organizacional de los trabajadores y de esta manera generar un mayor compromiso laboral.

4.1.7. Objetivo General: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022

HG: La gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022

Tabla 14

Correlación entre gestión talento humano y el compromiso organizacional

			Gestión Talento Humano	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Como se puede observar existe una correlación significativa ($p < 0.05$) y es positiva y fuerte con un Rho de Spearman = 0.867, lo que indica que, si influye de manera directa la gestión del talento humano frente a lo que se espera con respecto al compromiso organizacional de manera directa y muy positiva. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, con lo cual la hipótesis se acepta.

4.2. Informe de aplicación de la Guía de Entrevista

La guía de entrevista fue aplicada al Subgerente de Recursos Humanos de una Municipalidad Distrital de la provincia de Piura, quien brindó información fundamental de la organización, las mismas que tuvieron como finalidad contribuir al progreso de la entidad.

Variable 1: Gestión del Talento Humano

En cuanto a la provisión del personal, se pudo conocer que las fuentes de reclutamiento de personal que emplea la municipalidad se genera a través de dos procesos: uno que es a través del decreto legislativo N° 1057 contratación administrativa de servicios y tiene una vigencia anual, aunque la entidad lo hace por un periodo corto, también existen dos regímenes laborales 276 que tiene como objetivo la incorporación del personal idóneo y el decreto legislativo 728 así mismo estos regímenes actúan para ser la convocatoria a través de los canales o medios que tiene la municipalidad cuando requiere personal para diversas áreas, la municipalidad mayormente hace reclutamiento externo. De otra parte, el proceso de selección de personal en la municipalidad, se lleva a cabo a través del decreto legislativo N° 1057, se forma una comisión evaluadora que va a evaluar los legajos personales con los criterios técnicos que se han establecidos para cada caso y si logran el puntaje deseado estos son incorporados.

En lo que concierne a la organización del talento humano, se pudo conocer que el proceso de descripción y análisis de puestos en la municipalidad, se da a través de sus propias normas de cada municipio, en el caso de incorporar al trabajador se establecen criterios de acuerdo a ello se ubican, se solicita personal para determinadas áreas y debe reunir y cumplir con la descripción al cual se está solicitando. De otra parte, se evidenció que, respecto al proceso de evaluación de puestos en la municipalidad, en estos momentos están en un proceso de transición a una nueva ley que se llama Servir la cual existen criterios para que haya una selección y colocación de recursos, en las diferentes jefaturas, gerencias y subgerencias tiene que tener personal profesional egresado de una universidad licenciada y colegiado que puedan desempeñarse en esas áreas, en cambio el

personal de apoyo, personal auxiliar no es necesario que reúna todas esas características.

Respecto al mantenimiento del talento humano, la mayoría de sus remuneraciones van obedeciendo al tema de pactos colectivos porque como son instituciones públicas los ejercicios presupuestales son bianuales, cada dos años y sobre eso ya no se puede hacer nada, en el mejor de los casos estas están establecidas mediante ordenanzas municipal o acuerdo municipal, con respecto al tema de remuneraciones y el resto de beneficios o asignaciones que se le da al trabajador se abstienen a vía pacto colectivo o lo que el mismo estado determina, llámese por ejemplo lo que corresponde a beneficios como asignación familiar, escolaridad, fiestas patrias o navidad, se regulan por una norma específica. Complementariamente a ello, ante la pregunta referida a las acciones a realizar para brindar calidad de vida en el trabajo a sus colaboradores, se pudo conocer que en la institución se encuentran en un proceso de transición que para ello requieren o se trata de lo posible que implanten fechas específicas y tratar también de hacer procesos o implementar actividades de confraternidad con la finalidad de mantener el filtro o el sentido humano en cada una de estas acciones y de generar procesos de capacitación buscando los fortalecimientos de cada uno de los trabajadores.

En cuanto al desarrollo humano, se indagó acerca de la política de capacitaciones a los trabajadores de la municipalidad, conociéndose que en primera instancia en los mismos presupuestos se consideran determinados tipos de partidas económicas a fin de que puedan disponerse las capacitaciones anuales, pero para ello también existen un plan de desarrollo de capacidades que la misma oficina de recursos humanos implemente y lo presupuesta para el resto del año, dependiendo de las áreas a fortalecer, llámese gestión pública, asesoría legal, temas de rentas, autovalúo, etc. Por otra parte, en cuanto a las acciones que realiza la municipalidad para promover la ética en las labores institucionales, la posición de los representantes de la institución es que ello está regulado por normas, los principios básicos están regulados, el tema está en que se implementen algunas acciones que busquen motivar el ejercicio de la honestidad y lealtad de cada uno de los trabajadores, en el contexto de que son trabajadores que brindan un servicio a la comunidad.

Finalmente, se conoció que la municipalidad no mantiene una marcada responsabilidad social en sus labores en la comunidad, siendo que cualquier actividad de proyección es subvencionada, por ejemplo el servicio de agua potable, agua y desagüe, entonces la población no paga la totalidad de estos servicios y la mayoría son subvencionados el tema de los residuos sólidos también la gente no contribuye en su totalidad y esta entidad termina subvencionando estos servicios básicos o la proyección de servicios de salud, alimentos a familias de condiciones de extrema pobreza.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al primer objetivo, Determinar la influencia de la provisión del personal en el compromiso organizacional de los trabajadores de una, Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, este proceso responde por los insumos humanos e incluye a todas las acciones que se relacionan con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personas, así como su integración (Chiavenato, 2016), mientras que en la investigación realizada en la municipalidad se pudo conocer que en cuanto a la provisión del personal el 41.3% de los colaboradores están totalmente de acuerdo porque consideran que la municipalidad lleva a cabo efectivas acciones de reclutamiento de personal; por otro lado el 43.8% está de acuerdo con que la selección de personal que realiza la municipalidad asegura el ingreso de trabajadores idóneos a la institución. Estos factores son críticos ya que de ellos depende la calidad del personal que ingresará a la institución por lo que, si estos procesos tienen limitaciones o fallas, eso va a mellar en el compromiso organizacional y probablemente en el logro de las metas establecidas.

Palomino (2019) en la investigación que llevó a cabo relacionada con la gestión de personas y el compromiso organizacional de los colaboradores que laboran en el GAD Municipal de Cantón en Ecuador, concluyó que si se planifica el trabajo se logrará una gestión eficiente y eficaz ejecutada por la capacidad que tiene el ser humano; ello coincide con la investigación realizada en Piura donde el 56.3% de encuestados considera los procesos que los procesos de selección de personal que realiza la municipalidad son transparentes con lo cual se intenta lograr una efectiva gestión de personas en la institución.

Finalmente, se observa que existe una correlación significativa ($p < 0.05$) y es positiva y fuerte con un Rho de Spearman = 0.698, lo que indica que, si influye de manera directa el generar una provisión del personal de manera eficiente, con una selección transparente por lo que la hipótesis específica 1: La provisión del personal influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, se acepta.

De acuerdo al segundo objetivo que es analizar la influencia de la organización del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022; según ESAN (2016), el éxito de la compañía se centra y depende del tipo de talento y las habilidades que poseen sus empleados, en virtud de lo que acontece hoy en un mundo globalizado, por lo que es indispensable contar con capacidad de innovación y debe gestionarse y organizarse de tal manera que se pueda medir a través de indicadores como el diseño de puestos, descripción de puestos. Alles (2020), establece que el análisis de puestos y la evaluación de los mismos determina el valor de cada puesto y su importancia dentro de la organización. En el estudio realizado en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura, se puede apreciar el 40% de los colaboradores están de acuerdo con que la oficina de recursos humanos realiza un adecuado diseño de puestos de trabajo; mientras el 65% está totalmente de acuerdo cuando se afirma que conocen la descripción de su puesto de trabajo en la municipalidad y finalmente están de acuerdo un 35% de colaboradores cuando se indica que en la municipalidad se analizan efectivamente los puestos de trabajo y el 60% cuando se especifica que la municipalidad cumple con evaluar los puestos de trabajo periódicamente.

Olivares (2019) en su investigación determinó la existencia de la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de los trabajadores cuyas opiniones positivas respecto a que la empresa si planifica, está organizada, tiene una dirección positiva, tiene un buen control y una adecuada gestión administrativa. Este resultado está de acuerdo con lo verificado en una Municipalidad de Piura, donde los trabadores consideran que la municipalidad si les garantiza una calidad de vida adecuada en el trabajo ya que estas van hacer de gran consideración para definir las metas y objetivos trazados por la entidad. Mientras que Colonna (2016), determinó que, si existe una relación entre la gestión del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la UGEL Paita concluyendo que efectivamente se presenta una significativa relación entre la selección de trabajadores, el control del personal y el análisis de puestos con el compromiso de los colaboradores de la citada institución.

De lo anterior, se puede aseverar que existe una relación positiva alta entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, el mismo que es positivo y define una relación alta con un Rho de Spearman igual a 0.704, con lo cual la hipótesis específica 2 se acepta.

Por otro lado, con respecto al objetivo número tres, Medir la evaluación del mantenimiento del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022; según López et al. (2019), manifiestan que para lograr que el personal permanezca en la empresa debe crearse las condiciones tanto ambiental y psicológica para que los colaboradores desarrollen sus actividades de forma satisfactoria. En el estudio realizado en una Municipalidad de Piura, se puede advertir que el 46,3% de los encuestados está de acuerdo en que la remuneración recibida en la municipalidad es acorde con sus funciones, el 62,5% se muestra de acuerdo en que la municipalidad le garantiza de una calidad de vida en el trabajo, y el 46,3% está de acuerdo en que existe una óptima relación entre los colaboradores al interior de la institución.

Manzano (2019), en sus consideraciones concluye que los docentes universitarios al cubrir sus necesidades básicas demuestran deseos de seguir en la institución que los acoge y entre los principales resultados se tiene que iniciar labores de docencia exige un compromiso de búsqueda de superación y excelencia; cuánto más seguros se sientan en su puesto de trabajo, retribuyen de manera más comunitaria y aportan para lograr los objetivos institucionales. La primera consideración es positiva. Este resultado es similar a lo encontrado en una Municipalidad de Piura donde se verifica que los trabajadores consideran que la municipalidad si les garantiza una calidad de vida adecuada en el trabajo ya que estas van hacer de gran consideración para definir las metas y objetivos trazados por la entidad.

Conforme a lo descrito anteriormente, se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre el mantenimiento del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de

Piura 2022, es positivo y significativo con un Rho de Spearman igual a 0.821, con lo cual la hipótesis 3 se acepta.

En lo que se refiere al cuarto objetivo, Establecer la influencia del desarrollo del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, Chiavenato (2016) manifiesta que las instituciones que buscan hacer la promoción de su personal haciéndolos crecer profesionalmente deben realizar estrategias que busquen capacitar al personal para que pueda adoptar nuevas funciones y crecer al interior de la organización. De acuerdo a lo manifestado, en una Municipalidad se ha encontrado que el 47,5% de encuestados está totalmente de acuerdo en que la municipalidad brinda capacitaciones constantes a los trabajadores, de otra parte, el 35% se manifiesta totalmente de acuerdo en que la municipalidad demuestra su interés por promover la ética en las labores institucionales y finalmente el 55% de encuestados se muestra de acuerdo en que la municipalidad demuestra responsabilidad social en sus labores en la comunidad.

A propósito de Alles (2020), quién argumenta que el desarrollo del Talento humano tiene como indicadores principales a la capacitación del personal, la ética y la Responsabilidad Social. En la Municipalidad se concluye que se obtuvo un resultado positivo debido que la mayoría de los trabajadores indicaron ser capacitados constantemente por la municipalidad, lo cual es fundamental para el buen desempeño de los trabadores en cada una de sus funciones, pero también se muestra algunos puntos en contra debido que existe un cierto porcentaje que no están conformes en que se brindan ciertas capacitaciones, lo cual debilita de alguna manera la influencia del desarrollo del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad.

Por el contexto descrito anteriormente se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre el desarrollo del talento Humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, teniendo una correlación significativa ($p < 0.05$), positiva y fuerte con un Rho de Spearman = 0.854, con lo cual la hipótesis 4 se acepta.

En cuanto al quinto objetivo, Identificar las características que presenta la gestión del talento humano de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022; como señalan Moreno y Sánchez (2019), quienes argumentan que la gestión del talento humano hace referencia al paso que desarrolla, cautiva y reúne nuevos integrantes y también detiene a los trabajadores dentro de las organizaciones. Así mismo se centra en destacar a las personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo. En este escenario, en el caso de una Municipalidad de Piura el 53,8% de encuestados considera que la provisión del personal se encuentra en un nivel medio; se aprecia que el 45,0% de encuestados percibe que la organización del talento humano se ubica en un nivel medio; se precisa que el 43,8% de encuestados considera que el mantenimiento del talento humano se ubica en un nivel bajo en la municipalidad en estudio y el 51,2% de encuestados considera que el desarrollo del talento humano se encuentra en un nivel medio.

Chiavenato (2016), postula que la gestión de personas viene a ser el acumulado de estrategias y destrezas imprescindibles para destinar todos los aspectos afines con las personas, incluida incorporación, elección, adiestramiento, estímulos, valoración del ejercicio, sueldo y calidad de vida. Lo que coincide de manera parcial con los resultados de la investigación donde un 30,0% de los colaboradores opinan que la provisión del personal se ubica en un nivel bajo, lo cual implica un motivo de necesaria revisión pues es a través de esta provisión que la institución puede captar a su nuevo personal idóneo; en cuanto a la organización del talento humano, el 30% lo percibe como de nivel bajo lo que podría afectar el logro de los objetivos institucionales; con respecto al desarrollo del talento humano la percepción es muy positiva con un 23,7% que lo considera en un nivel alto y finalmente en cuanto al desarrollo del talento humano donde el 32,5% lo califica como de nivel bajo urge que este actor de primer orden se mejore de inmediato.

En cuanto al objetivo seis, Reconocer el compromiso laboral de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022; Kahn (1990) revela que este compromiso con la organización viene a ser la dedicación de sus integrantes con sus funciones laborales, mientras que Forbes argumenta que este tipo de compromiso hace alusión al vínculo emocional que experimenta el

personal con la organización y sus metas (Pérez, 2021); análogamente Mehech (2018) considera que una decisión personal de cada trabajador, que nace del interior y aporta en gran medida al incremento de la productividad en la empresa. Lo cual en la investigación de una Municipalidad se define de manera positiva ya que el 70% está de acuerdo con que se reconoce el compromiso existente en la institución, pero es importante plantear estrategias orientadas a fortalecer el compromiso organizacional de los trabajadores y de esta manera generar un mayor compromiso laboral.

En lo que se refiere al objetivo general, Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, tenemos a Zevallos (2019), quién estableció la relación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la IEP Santa Isabel de Pueblo Libre cuya conclusión fue que la gestión del personal y el compromiso organizacional se relacionan significativamente y estableció la directa relación de la gestión del personal con el compromiso normativo. De acuerdo a ello en la investigación realizada en una Municipalidad de Piura se considera fortalecer la provisión de colaboradores idóneos, desarrollar estrategias que permitan fortalecer el talento humano, que es necesario que se preocupe más por el fortalecimiento de las capacidades de sus colaboradores y que genere políticas formativas y remunerativas que permitan retener al talento que cada día se va a otras instituciones en busca de mejores oportunidades.

En cuanto a al compromiso organizacional Aliaga (2018) en su estudio tuvo demostró la existencia de la relación de la gestión de personal con el compromiso laboral del personal de Interbank donde se obtuve correlaciones altas y positivas que confirman sus hipótesis con respecto al compromiso organizacional de los empleados de Interbank, lo que es acorde y se está de acuerdo con lo encontrado en la presente investigación cuando se indica que el 70% de los colaboradores se sienten comprometidos pero es necesario que la institución planteé estrategias que ayuden a fortalecer y lograr que todos los que pertenezcan a la municipalidad se sientan realmente comprometidos con la finalidad de poder lograr los objetivos planteados en la misión y visión de la entidad pública en mención.

Ante estos hechos se puede apreciar existe una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022, con una correlación significativa, positiva y fuerte y con un Rho de Spearman = 0.867, por lo tanto, se puede afirmar que la hipótesis general se acepta.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva entre la provisión del personal versus el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura, verificando como coeficiente correlacional un Rho de Spearman igual a 0.698. Por otro lado, los colaboradores entienden que, llevando procesos transparentes de reclutamiento y selección de personal, se asegura el ingreso de personal idóneo con un mayor compromiso ante la institución que los acoge.
2. En cuanto a la influencia de la Organización del Talento Humano con respecto al Compromiso Organizacional en la institución municipal, la correlación existente es directamente proporcional y muy positiva con un Rho de Spearman igual a 0.704. En esta oportunidad los colaboradores manifiestan estar de acuerdo con el trabajo desarrollado por el área pertinente, ya que existe un diseño de puestos, cada colaborador conoce el puesto que ocupa y se encuentran satisfechos con la evaluación desarrollada por el área en mención.
3. Cuando se refiere a las variables Mantenimiento de Talento Humano y su implicancia con el Comportamiento Organizacional, el estudio presente ha encontrado que existe una correlación tanto positiva como muy fuerte, teniendo un Rho de Spearman igual a 0.821, que es coherente con la teoría de comportamiento organizacional. Cabe precisar que en este ítem existen colaboradores que están muy cómodos en la institución porque les brinda un gran estatus, calidad de vida, buenas relaciones entre compañeros de trabajos, pero se observa también que existen colaboradores que no están de acuerdo en ninguno de los puntos antes mencionados.
4. Respecto al desarrollo del Talento Humano de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura, esta guarda una correlación positiva y muy fuerte con el Compromiso Organizacional, siendo el valor de Rho de Spearman igual a 0.854 lo que implica que su influencia es directa y positiva. Frente a estos hechos algunos colaboradores expresan sentirse muy cómodos

y satisfechos por las capacitaciones recibidas, pero nuevamente como en el caso anterior, existen otros que no lo están; donde si coinciden es que la institución trabaja con responsabilidad social frente a la comunidad.

5. En cuanto a las características de la gestión del talento humano como son: provisión de personal, organización del talento humano, mantenimiento del talento humano y desarrollo del talento humano; se puede inferir que no llega a todos los colaboradores por igual lo que no permite crecer y desarrollar a la Municipalidad como se debiera y menos lograr que se genere el compromiso deseado en una organización.
6. Respecto al compromiso organizacional como consecuencia de lo manifestado, este es en promedio de nivel medio, lo que debe preocupar a la institución e implementar las estrategias necesarias que permitan recuperar la confianza y lealtad de sus trabajadores.
7. La gestión del talento humano influye de manera directa y positiva en el logro del compromiso organizacional de la Municipalidad, teniendo un Rho de Spearman igual a 0.867, con lo que se comprueba que tan importante y trascendente es para los colaboradores el desarrollo de la administración del Talento humano y como repercute en la confianza, lealtad, productividad de los colaboradores, lo que finalmente conlleva a desarrollar el tan ansiado compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Revisar los procedimientos en las normas relacionadas con los procesos de captación, definición y finalmente contratación del nuevo colaborador con la finalidad de conseguir en la organización el personal idóneo que cubra las expectativas de la institución.
2. Realizar una verificación del MOF y del ROF de la Municipalidad para actualizar y definir las funciones y responsabilidades que conforman los diferentes puestos laborales teniendo en cuenta la nueva estructura de la institución y alineado a la estrategia de la organización acorde a su visión y misión.
3. Establecer políticas claras con respecto al mantenimiento de recursos humanos cuyo eje principal deber ser el reconocimiento y retención del colaborador, por lo que se debe tener en cuenta aspectos como el sistema de recompensas y castigos, compensación y productividad, evaluación de los mismos procesos de mantenimiento, seguridad laboral, entre otros. Esto conllevará a que la Municipalidad vaya en la dirección que desea.
4. Implementar programas que motiven a todos los colaboradores al logro del desarrollo personal y que estos tengan en cuenta los siguientes aspectos personales como profesionales: actitud, aptitud, vocación motivación, satisfacción laboral y técnicas de aprendizaje. A la vez se debería evaluar teniendo en cuenta tres indicadores: gestionar el estrés, gestión de la aplicación y gestión del cambio.
5. Gestionar de manera correcta el recurso más valioso que tiene la institución, por lo que se hace imprescindible precisar e identificar de manera clara que competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesita el colaborador de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura para que pueda desempeñar de manera satisfactoria sus labores en cada puesto de trabajo que le permita demostrar el compromiso necesario por parte de los colaboradores frente a su institución.

VIII. PROPUESTA

Estrategias que permitan mejorar los procesos de la Gestión del Talento Humano con respecto a los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincial de Piura, 2022

1. Introducción

De acuerdo a la Ley N°27972 que es la Ley Orgánica de las Municipalidades, estas instituciones son consideradas como los órganos de gobiernos promotores del desarrollo social, económico local y es una persona jurídica planamente reconocida como tal. Cuenta con autonomía económica, administrativa y política en todos los asuntos que es de su competencia. Las autoridades de las municipalidades son aquellos ciudadanos que han sido elegidos por voto popular y de acuerdo a la ley electoral vigente. Su principal misión es la de representar al pueblo que los ha elegido como sus máximos representantes promoviendo que sus integrantes tengan los servicios públicos adecuados y puedan vivir en un ambiente sostenible, organizado y con armonía.

De acuerdo a los tipos de Municipalidades existentes en nuestro país, la presente investigación se desarrolla en una Municipalidad Distrital que se encuentra localizada sobre el territorio del Distrito Las Municipalidades como toda organización tiene que cumplir metas y objetivos por lo que para el cumplimiento de los mismos la institución se compone de sus órganos de gobierno, órganos de coordinación y por la administración municipal.

En cuanto a sus atributos de autonomía municipal que ejerce la institución con respecto a la administración, tiene la potestad de establecer su organización interna y aprobar por tanto su estructura orgánica y funcional, nombrar y contratar a su personal teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y remuneraciones que estén de acuerdo a ley. Por tanto, los trabajadores pueden estar bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y otros están incorporados al de la actividad privada.

Dentro de este marco y teniendo en cuenta que en los últimos años se ha visto que todas las organizaciones incluyendo las municipales, dependen del

desempeño del conocimiento y sobre todo del compromiso que sus trabajadores tienen para con su institución, que les permita lograr un posicionamiento y reconocimiento de sus ciudadanos por lo que fueron elegidos buscando lograr una calidad de servicio tanto para el ciudadano interno (/trabajador) y del ciudadano externo. Ante este hecho se hace imperioso gestionar de una manera óptima el talento humano, que permita determinar el potencial de sus trabajadores en los puestos laborales y determinar las estrategias adecuadas para poder mejorar los procesos de la institución.

Gestionar de manera óptima el talento humano existente es lograr apoyar a los trabajadores en desarrollar sus habilidades y talentos que permitan crecer a la entidad y a ellos mismos, de tal manera que se sientan a gusto y comprometidos con la organización que les permite ser felices mientras trabajan. Lograr lo mencionado evitará las altas rotaciones, renunciaciones intempestivas, deserciones, entre otros.

Por lo tanto, la propuesta será canalizada de tal manera que se debe potencial al área de Talento Humano con el reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, desarrollo de personas y retención del talento humano con la finalidad de contar con un personal altamente calificado y preparado para el desarrollo propio de las actividades de la gestión municipal.

2. Objetivo de la propuesta

Proponer estrategias que permita mejorar la Gestión del Talento Humano de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincial de Piura, 2022

3. Justificación

En el presente estudio de investigación realizada en una Municipalidad Distrital de la Provincial de Piura, 2022; se ha podido establecer problemas que no ha permitido el nivel satisfacción laboral adecuado y esperado, por lo que se infiere que los trabajadores al no sentirse satisfechos o cómodos dentro de su centro

laboral no han podido explotar al máximo sus habilidades y conocimientos que les permita generar el máximo desarrollo de los mismos, entre los desacuerdos planteados por los trabajadores identificados los siguientes:

- Es importante que el reclutamiento por parte de la institución que es considerada buena, se afine y pueda lograrse una selección de personal con la categoría requerida por considerarlo un punto clave.
- Se necesita un diagnóstico acerca de los puestos laborales existentes y aquellos que se han creado por las necesidades del servicio, por lo que se requiere un nuevo ROF y MOF de la municipalidad.
- Existen trabajadores descontentos con las remuneraciones recibidas y su percepción de clima laboral es negativo.
- Ausencia de un plan de capacitación para todos los trabajadores, ya que se observa que sólo se les destina capacitación a algunos privilegiados.

4. Estrategias para mejorar los procesos de La Gestión del Talento Humano

Las estrategias que se plantean para mejorar los procesos de la gestión del Talento Humano se enfocan en dos grandes líneas de trabajo:

a. Estrategias de gestión de talento humano

- Evaluar y mejorar el proceso de contratación, teniendo en cuenta las necesidades específicas que tiene la municipalidad
- Desarrollar un programa de “Coach” o inducción, que le permita al trabajador una incorporación simple y no traumática que al final termina alejando a prospectos interesantes logrados en la primera etapa.
- Identificar de forma clara donde se necesita las capacitaciones y desarrollo tanto en el futuro como en el presente, de tal manera que se aproveche el “know how” de los trabajadores y por otra parte se disminuye la brecha de falta de aprendizaje.

- Desarrollar una guía clara y transparente de oportunidades de desarrollo en la municipalidad, que les permita a los trabajadores tener a la institución como parte involucrada en su visión de desarrollo personal; además de tener en cuenta un plan de relevos dentro de la organización.

Cronograma de actividades para el desarrollo de Estrategias del Talento Humano

Actividades	Enero				Abril				Julio				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Designar a una comisión que evalúe y mejore el proceso de Gestión del Talento Humano en la Municipalidad	X															
Socializar con los trabajadores y promocionar la importancia de este proceso de reingeniería en 04 puntos: Contratación, inducción, capacitación y desarrollo de carrera	X	X														
Designar a las 4 comisiones encargadas de desarrollar los ítems considerados como estrategias claves			X	X												
Las comisiones solicitan información ad-hoc a las áreas sobre el tipo de personal idóneo necesario y de acuerdo a sus nuevas necesidades, las habilidades técnicas requeridas y la descripción de sus puestos					X	X	X	X								
Se recaba la información y se procede a sistematizarla							X	X	X	X						
Cada una de las comisiones procede a desarrollar el informe técnico previo y repartirlo a las áreas para su V°B°									X	X	X	X	X			
Se procede a recabar las observaciones por parte de las áreas y mejorar el primer informe											X	X	X	X		
Evaluar el resultado y presentar ante el órgano pertinente para su aprobación														X	X	X

Responsables de determinar y planificar las Estrategias de desarrollo de Talento Humano

- Los funcionarios responsables y elegidos en la Comisión Central
- Los funcionarios responsables y elegidos en las subcomisiones de: Contratación, inducción, capacitación y desarrollo de carrera.
- El alcalde y sus regidores para la aprobación y ejecución, los mismos que determinarán la aprobación del presupuesto necesario para el desarrollo de la propuesta.

Presupuesto

Actividades	Inversión
Contratación de Asesores externos especialistas (04) a S/ 2,500 /mes por especialista.	S/ 40,000.00
Socialización con los trabajadores a fin de promover la importancia de la reingeniería para el desarrollo de estrategias del Talento Humano	S/ 500.00
Adecuación de ambientes para Comisiones y Asesores	S/ 5000.00
Evaluar el resultado de cada actividad de capacitación y brindar retroalimentación a las distintas áreas	S/ 500.00
TOTAL	S/ 46,000.00

b. Estrategias de Bienestar del trabajador Municipal

- Mejorar las condiciones de orden organización, personal y social de los trabajadores buscando el desarrollo de un mejor clima laboral, el que se logrará con capacitaciones, mayor comunicación, adecuados espacios físicos, ejercer liderazgo, entre otros.
- Desarrollar sentido de identidad y compromiso en los trabajadores, lo que se puede lograr buscando inculcando los valores de la

institución municipal y esto debe darse desde el alcalde, regidores y todos sus órganos de gobierno municipal.

- Planificar los incentivos de los trabajadores en función de los puestos y el trabajo realizado, el mismo que tiene que estar acorde al MOF y ROF de la institución municipal, con la finalidad de mejorar el bienestar y desempeño de los mismos.
- Mejorar las relaciones del trabajador con su medio laboral, familiar y social a través del trabajo encargado por el área de recreación y cultura de la municipalidad.
- Asegurar que tenga una mejor calidad de vida tomando provisiones tanto económicas como sociales con el seguro social integral con el que deben contar todos y cada uno de los trabajadores municipales.

Cronograma de actividades para el desarrollo de Estrategias del Bienestar del Trabajador Municipal

Actividades	Enero				Abril				Julio				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Desarrollo de Capacitaciones para los trabajadores Municipales	X				X				X				X			
Generar espacios de recreación o campeonatos entre las diferentes áreas para mejorar las interrelaciones entre compañeros de trabajo				X				X				X				X
Designar una Comisión que permita estudiar los incentivos en función a la meritocracia en la Municipalidad.	X	X														
La Comisión solicite la información a Talento Humano el MOF y ROF, así como la información de las anteriores comisiones y sistematizar la información necesaria			X	X	X	X										
Desarrollar el informe técnico previo y repartirlo a las áreas para su V°B° y recabar sus observaciones								X	X	X	X					
Evaluar el resultado y presentar ante el órgano pertinente para su aprobación														X	X	X

Actividades	Enero				Abril				Julio				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Determinar a través de Bienestar Social reuniones que involucren a la familia sobre todo en el aspecto cultural (Teatro, por ejemplo)				X				X				X				X

Responsables de determinar y planificar las Estrategias de desarrollo de Talento Humano

- Los funcionarios responsables y elegidos en la Comisión.
- El alcalde y sus regidores para la aprobación y ejecución de la propuesta.

Presupuesto

Actividades	Inversión
Contratación de Asesores externos especialistas (01) a S 2,500 /mes por especialista en incentivos laborales.	S/ 10,000.00
Talleres de Capacitación a S/. 2,000 soles por Talles (4) en el período propuesto	S/ 8,000.00
Adecuación de ambientes para Comisiones y Asesores	S/ 1,000.00
Desarrollar actividades culturales y de entretenimiento S/.1,000 por actividad y son 8 en el período propuesto	S/ 8,000.00
TOTAL	S/ 17,000.00

REFERENCIAS

- Aguilar, V. y Acosta, A. (2020). *Caracterización de la evaluación del Talento Humano desde los enfoques: tradicional y socioformativo*. *Ecociencia International Journal*, 2(2), 83 – 92. Recuperado de: <https://www.cife.edu.mx/ecociencia/index.php/ecociencia/article/view/51/22>
- Aliaga, G. P. (2018). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia Huacho, 2018* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2241>
- Alles, M. (2020). *Gestionar sin estar: desafíos en tiempos de home office*. Edit. Granica.
- Anastasio, C., García, A., Mego, O. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019*. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/2176>
- Barboza, P. (marzo, 2018). *La gestión del talento humano en el Perú - servir*. Ideas gubernamentales. Recuperado de <https://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2018/03/la-gestion-del-talento-humano-en-el.html>
- Barrios, M. B., Castañeda, L. M., Sanes, A. P., Alzate, N. P., & Rodríguez, E. P. (2018). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES PERTENECIENTES A UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN VIAL* [Universidad Piloto de Colombia]. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00004447.pdf>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (2ª Ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Centro latinoamericano de administración para el desarrollo – CLAD (2018). *Profesionalización del servicio civil reflexiones y propuestas desde el Perú y América Latina*. PCM y autoridad nacional del registro civil. Recuperado de <https://storage.servir.gob.pe/publicaciones-gp/Libro-Profesionalizando-El-Servicio-Civil-julio-2018.pdf>

- Chiavenato, I. (2016). *Fundamentos de Administración*. Edit. Elsevier.
- Colonna, S. A. (2016). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Paita, año 2016* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7996>
- Cuesta, A. (2018). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Cuesta, A. y Rodríguez, M. (2018). *Capital Humano: contexto de su gestión*. Desafíos para cuba. Artículo Ingeniería Industrial. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000200135
- Donoso, J., & Pinto, D. (2020). *Compromiso organizacional respecto a la relación contractual en una unidad técnica de un municipio de la Región Metropolitana* [Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179493>
- ESAN (2016). El reclutamiento de los recursos humanos.
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/el-reclutamiento-de-los-recursos-humanos/>
- García, A. L. (2018). *Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de la Casa Hogar San Miguel Arcangel, Distrito de San Miguel, Lima 2018* [Universidad de Huánuco].
<http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/1280>
- González, G. de los M. (2018). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018* [Universidad Nacional de Piura].
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1517>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Libro Metodología de la Investigación* (6ª Ed.). México: Editorial McGraw-Hill.
- López, L.; Parra, M. & Rubio, G. (2019). *Gerencia del Talento Humano*. Edit. de la U Limitada.
- López, P., Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1ª Ed.). Barcelona, España: Editorial Universidad Autónoma de Barcelona.

- Manzano, A. G. M. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: Un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1-17. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.220>
- Mehech Vargas, C., Cordero Unghiatti, A., & Gómez Rabagliati, T. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. Seminario de Título. <https://n9.cl/8phi>
- Morales, Y. J. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Sechura, 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29039>
- Moreno Rodríguez, C., Sánchez León, L. K. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 3(2), 39–47. <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.25>
- Olivares, S. R. (2019). *La gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa DIAL Open Plaza Castilla—Piura 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49367>
- Palomino, R. V. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39932>
- Pérez, K. (2021). Todo lo que debes saber sobre el compromiso laboral en el trabajo híbrido. <https://canopylab.com/es/futuro-del-trabajo-todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-compromiso-laboral/>
- Quispe, M. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018* [Universidad Nacional José María Arguedas]. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/400>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., Hugueth, A. (2019). *Gestión del talento Humano: Análisis desde el enfoque estratégico*. Información Tecnológica. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext

- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). Libro Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística. Repositorio Institucional Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Servir (2019). Servidor público. Andina. Agencia peruana de noticias. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-dia-del-servidor-publico-casi-un-millon-y-medio-servidores-celebran-hoy-su-dia-753803.aspx>
- Valderrama, S. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta (6ª Ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- World Economic Forum (2021). *Las empresas latinoamericanas no saben manejar el talento*. Recuperado de <https://es.weforum.org/agenda/2017/02/las-empresas-latinoamericanas-no-saben-manejar-el-talento/>
- Zevallos, V. P. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa Particular Santa Isabel de Pueblo Libre* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5307>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Moreno y Sánchez (2019) definen que la gestión del talento humano hace referencia al paso que desarrolla, cautiva y reúne nuevos integrantes y también detiene a los trabajadores dentro de las organizaciones. Así mismo se centra en destacar a las personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo	La gestión del talento humano se medirá a través de la provisión del personal, la organización, el mantenimiento, desarrollo y auditoría del talento humano, para lo cual se aplicará un cuestionario y una guía de entrevista	Provisión del personal	Reclutamiento de personal	Ordinal
				Selección de personal	
			Organización del talento humano	Diseño de puesto	
				Descripción de puestos	
				Análisis de puestos	
				Evaluación de puestos	
			Mantenimiento del talento humano	Remuneración	
				Calidad de vida en el trabajo	
				Relaciones con las personas	
			Desarrollo del talento humano	Capacitación del personal	
				Ética	
				Responsabilidad Social	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es una decisión de cada trabajador, que nace del interior y aporta en gran medida al incremento de la productividad en la empresa (Mehech et.al, 2016)	El compromiso organizacional será medido a través de la identificación, sentido de pertenencia y deseo de involucramiento, para lo cual se empleará un cuestionario y una guía de entrevista	Identificación	Pasión en el puesto	Ordinal
				Correspondencia	
				Autoestima	
			Sentido de pertenencia	Sentido de arraigo	
				Lealtad institucional	
				Satisfacción laboral	
			Deseo de involucramiento	Participación de decisiones	
				Incentivos	
				Capacitaciones	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura, 2022	Problema General: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?	Objetivo General: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022	Hipótesis General La gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.	-Diseño de la Investigación: No experimental -Tipo de Investigación: Correlacional
	Problemas específicos: ¿Cómo influye la provisión del personal en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?	Objetivos específicos: Determinar la influencia de la provisión del personal en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022	Hipótesis Específica La provisión del personal influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022	-Corte: Transversal -Enfoque: Mixto
	¿Cómo influye la organización del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?	Analizar la influencia de la organización del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022	La organización del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022;	-Población: 80 trabajadores -Técnica: Encuesta, cuestionario

	<p>¿Cómo influye el mantenimiento del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?</p> <p>¿Cómo influye el desarrollo del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?</p> <p>¿Qué características presenta la gestión del talento humano de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?</p> <p>¿Cómo se encuentra el compromiso laboral de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022?</p>	<p>Medir la evaluación del mantenimiento del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022</p> <p>Establecer la influencia del desarrollo del talento humano en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022</p> <p>Identificar las características que presenta la gestión del talento humano de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022</p> <p>Reconocer el compromiso laboral de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.</p>	<p>El mantenimiento del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022</p> <p>El desarrollo del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura 2022.</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 3. Instrumentos

Anexo 3 A. Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Encuesta a Trabajadores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura, 2022". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

DATOS ESPECIFICOS

ITEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	5	4	3	2	1
<u>VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</u>					
	<u>PROVISIÓN DEL PERSONAL</u>				
1	Usted considera que la municipalidad lleva a cabo efectivas acciones de reclutamiento de personal				
2	La selección de personal que realiza la municipalidad asegura el ingreso de trabajadores idóneos a la institución				
3	Usted considera transparentes los procesos de selección de personal que realiza la municipalidad				

ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
	<u>ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO</u>					
4	La oficina de recursos humanos realiza un adecuado diseño de puestos de trabajo					
5	Usted conoce la descripción de su puesto de trabajo en la municipalidad					
6	Usted considera que en la municipalidad se analizan efectivamente los puestos de trabajo					
7	La municipalidad cumple con evaluar los puestos de trabajo periódicamente					
	<u>MANTENIMIENTO DEL TALENTO HUMANO</u>					
8	Usted considera que la remuneración recibida en la municipalidad es acorde con sus funciones					
9	Usted puede afirmar que la municipalidad le garantiza de una calidad de vida en el trabajo					
10	Usted considera que existe una óptima relación entre los colaboradores al interior de la institución					
	<u>DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</u>					
11	La municipalidad brinda capacitaciones constantes a los trabajadores					
12	La municipalidad demuestra su interés por promover la ética en las labores institucionales					
13	La municipalidad demuestra responsabilidad social en sus labores en la comunidad					
ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
<u>VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</u>						
	<u>IDENTIFICACIÓN</u>					
14	Usted diría que siente pasión por las funciones realizadas en su puesto de trabajo					

15	Usted siente que la municipalidad le corresponde adecuadamente a su esfuerzo como trabajador de la institución					
16	Usted siente que su autoestima como trabajador de la municipalidad es óptima					
	<u>SENTIDO DE PERTENENCIA</u>					
17	Usted diría que experimenta un sentido de arraigo como trabajador de la municipalidad					
18	Usted cree que el personal de la municipalidad manifiesta una importante lealtad con la institución					
19	Usted considera que la lealtad institucional es muy importante para el desarrollo de la municipalidad					
20	Usted se siente satisfecho por laborar en la municipalidad					
ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
	<u>DESEO DE INVOLUCRAMIENTO</u>					
21	Su jefe inmediato le permite participar de las decisiones del área					
22	Usted considera que la municipalidad le brinda atractivos incentivos a sus trabajadores					
23	La municipalidad capacita constantemente a su personal					
24	Usted ha sido capacitado por la municipalidad al menos una vez en estos dos últimos años					
DATOS GENERALES						
1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____ 2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____ <div style="text-align: right;">Fecha: _____</div>						

Anexo 3 B. Guía de Entrevista



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulada; *“Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura, 2022”*, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. Se agradece su apoyo.

ASPECTOS GENERAL

- ENTREVISTADOR (A):
- ENTREVISTADO (A):

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

PROVISIÓN DEL PERSONAL

1. ¿Qué fuentes de reclutamiento de personal emplea la municipalidad?
2. ¿Cómo es el proceso de selección de personal en la municipalidad?

ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

3. ¿De qué manera se lleva a cabo el proceso de descripción y análisis de puestos en la municipalidad?
4. Explique cómo se realiza el proceso de evaluación de puestos en la municipalidad

MANTENIMIENTO DEL TALENTO HUMANO

5. ¿La escala remunerativa de la municipalidad considera la naturaleza de las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo? Explique
6. ¿Qué acciones realiza la municipalidad para brindar calidad de vida en el trabajo a sus colaboradores?

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

7. ¿Cómo se aplica la política de capacitaciones a los trabajadores de la municipalidad?
8. ¿Qué acciones realiza la municipalidad para promover la ética en las labores institucionales?

9. ¿La municipalidad considera a la responsabilidad social en sus labores en la comunidad? ¿De qué manera?

Muchas gracias por su participación...

ANEXO 4. VALIDACIONES

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas N° ANR: 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas / Abogado desempeñándome actualmente como: Docente a tiempo completo en la U.C.V. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 11 días del mes de noviembre del Dos mil Veintiuno.



Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Administración
E-mail : fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

“Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		88			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		88			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		88			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		88			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		88			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																		88			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO con DNI N° 45361468, Dra en Gestion Publica y Gobernabilidad, N° ANR: 13374 , de profesión -Licenciada en Administracion desempeñándome actualmente como Docente en UCV Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 13 días del mes de Abril del Dos mil Veintidos.



Dra. : Ericka Julissa Suysuy Chambergo
DNI : 45361468
Especialidad : Licenciada en Administracion
E-mail : esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe



“Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia de Piura, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVACIONES
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															80						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															80						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															80						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															80						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															80						

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincial de Piura, 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 13 días del mes de abril del Dos mil Veintidós.



Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIAL DE PIURA, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					100
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					100
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					100
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					100
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					100

Confiabilidad.

La confiabilidad del cuestionario fue evaluado mediante el método de Alfa de Cronbach, en una muestra piloto de 16 trabajadores; utilizando el programa estadístico SPSS versión 26, se ha obtenido como resultado una alta confiabilidad del 93,8% con respecto a 13 preguntas del cuestionario de la variable: Gestión del talento humano y una confiabilidad también alta del 90,9% para la variable: Compromiso organizacional con respecto a 11 preguntas del cuestionario, indicando de esta manera que el cuestionario según las variables evaluadas son confiables y están preparados para recoger la información (Anexo N°...)

ANEXO N° 05 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Estadísticos del alfa de cronbach para el instrumento de la variable: Gestión del talento humano

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	50,500 0	54,800	,774	,931
P02	50,437 5	55,063	,722	,932
P03	50,500 0	59,733	,375	,942
P04	50,375 0	55,583	,751	,932
P05	49,937 5	58,863	,714	,935
P06	50,437 5	53,996	,665	,935
P07	50,437 5	53,196	,803	,929
P08	51,000 0	56,400	,796	,931
P09	50,875 0	58,383	,636	,936
P10	50,312 5	51,829	,814	,929
P11	50,500 0	48,933	,837	,929
P12	50,312 5	51,563	,914	,925

P13	50,625	53,850	,622	,937
	0			

Estadístico de confiabilidad	
Nº preguntas	Alfa de Cronbach
13	0,938

Estadísticos del alfa de cronbach para el instrumento de la variable: Compromiso organizacional

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	43,750	43,533	,596	,905
	0			
P02	44,375	42,117	,566	,906
	0			
P03	43,750	41,667	,711	,899
	0			
P04	44,125	38,383	,759	,895
	0			
P05	44,250	39,000	,682	,900
	0			
P06	43,625	44,783	,475	,910
	0			
P07	43,625	45,050	,589	,907
	0			
P08	43,812	44,696	,558	,907
	5			
P09	44,250	38,067	,710	,899
	0			
P10	44,312	32,229	,889	,891
	5			
P11	43,875	37,983	,907	,887
	0			

Estadístico de confiabilidad	
Nº preguntas	Alfa de Cronbach
11	0,909

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Rumiche Fiestas, Maryury Janet Silupú Sernaque, Deysi Marilin Del Rocío
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincial de Piura, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario: Gestión del talento humano
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
		Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	22/04/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	Muestra piloto de 16 trabajadores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	93,8 %
------------------------------------	--------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose como resultado una alta confiabilidad.


 Estudiante: Rumiche Fiestas, Maryury Janet
 DNI : 71439887


 Estudiante: Silupú Sernaque, Deysi Marilin Del Rocío
 DNI : 75392278


 Docente : Dr. Ramón Cosme Correa Becerra
 COESPE 502

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES :	Rumiche Fiestas, Maryury Janet Silupú Sernaque, Deysi Marilyn Del Rocío
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincial de Piura, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario: Compromiso organizacional
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 <i>kuder Richardson</i> () Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	22/04/2022
1.7. MUESTRA APLICADA :	Muestra piloto de 16 trabajadores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	90,9 %
------------------------------------	--------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose como resultado una alta confiabilidad.


Estudiante: Rumiche Fiestas, Maryury Janet
DNI : 71439887


Estudiante: Silupú Sernaque, Deysi Marilyn Del Rocío
DNI : 75392278


Docente : Dr. Ramón Cosme Correa Becerra
COESPE 502

ANEXO 5. CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA



MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISÉIS DE OCTUBRE
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

OFICIO N° 096 - 2021-SGRHH-GAF-MDVO

Dn.

FREDDY WILLIAM CASTILLO PALACIOS

Director de la Escuela Profesional de Administración
de la Facultad de Ciencias Empresariales
de la Universidad César Vallejo - Campus Piura.

ASUNTO : SOBRE SOLICITUD PARA ACCEDER A INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA ELABORACIÓN DE SU PRODUCTO DE FIN DE CARRERA TITULADO: "Gestión del Talento Humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2022".

REFERENCIA : C.N. 256-2021-FCE-UCV

FECHA : Veintiséis de Octubre, 17 de noviembre del 2021.

A modo de la presente, la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre saluda la investigación científica en los diferentes campos de las ciencias, ya que es un pilar fundamental porque contribuye a la calidad de vida y bienestar de las personas, en ese sentido me dirijo a su representado a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Benicke Pizos, Marjory Janet
- b) Silapa Sernaque, Dayi Marilín Del Rocio

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra institución a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2022".

Si No

- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación.

Si No

Esta Sub Gerencia de Recursos Humanos, indica que las autorizaciones e información recibida de nuestra institución, deberá ser utilizada estrictamente para temas académicos de investigación bajo responsabilidad administrativa o penal. Lo que le manifestamos para los fines pertinentes.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

GRHH/Colaboradora
Aut. Of. 1.00.0254
cc.
Adjunto

ANEXO 6.

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincial de Piura, 2022

Autor/es: Rumiche Fiestas, Maryury Janet / Silupú Sernaque, Deysi Marilin Del Rocío

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----



Dr. Freddy William Castillo
Palacios
Presidente del CEI FACEM

ANEXO 7

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de FACEM, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincial de Piura, 2022", presentado por las autoras Rumiche Fiestas, Maryury Janet / Silupú Sernaque, Deysi Marilyn Del Rocío, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable(X) observado() desfavorable().

Piura, 11 de noviembre de 2021



Dr. Freddy William Castillo Palacios
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Programa Académico de Administración

C/c
• Sr., Dr..... investigador principal.