

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA
FORTALECER EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA
CALLAO - 2019**

PRESENTADO POR:

ERIK ESTEBAN OROPEZA MIRANDA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

ASESOR:

DR.ELVIS RICHAH SANCHEZ GARCIA

HUACHO - 2021

**GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA CALLAO 2019**

ERIK ESTEBAN OROPEZA MIRANDA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DR. ELVIS RICAR SANCHEZ GARCIA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A mi familia por el apoyo brindado en esta etapa
de mi vida profesional

.

ERIK ESTEBAN

AGRADECIMIENTO

Muy especial agradecimiento a los distinguidos docentes que me brindaron sus conocimientos y experiencias en ésta Maestría de Gestión Publica
También un sincero agradecimiento a todas las personas que colaboraron con ésta investigación.

ERIK ESTEBAN

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Bases filosóficas	16
2.4 Definición de términos básicos	17
2.5 Hipótesis de investigación	19
2.5.1 Hipótesis general	19
2.5.2 Hipótesis específicas	19
2.6 Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO III	22
METODOLOGÍA	22
3.1 Diseño metodológico	22
3.2 Población y muestra	23
3.2.1 Población	23

3.2.2	Muestra	23
3.3	Técnicas de recolección de datos	23
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	25
CAPÍTULO IV		26
RESULTADOS		26
4.2	Contrastación de hipótesis	35
CAPÍTULO V		40
DISCUSIÓN		40
5.1	Discusión de resultados	40
CAPÍTULO VI		42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		42
6.1	Conclusiones	42
6.2	Recomendaciones	43
REFERENCIAS		44
Fuentes Documental		44
ANEXOS		46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Gestión de Talento Humano en la dimensión Conocimiento</i>	26
Tabla 2: <i>Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Habilidad</i>	27
Tabla 3: <i>Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Juicio</i>	29
Tabla 4: <i>Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Actitud</i>	30
Tabla 5: <i>Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores Inhibidores</i>	32
Tabla 6: : <i>Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores de Motivación</i>	33
Tabla 7: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la variable Gestión del Talento humano y la variable Compromiso Organizacional	35
Tabla 8: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la dimensión Conocimiento y la variable Compromiso organizacional	36
Tabla 9: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la dimensión Habilidad y la variable Compromiso Organizacional	37
Tabla 10: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la dimensión Juicio y la variable Compromiso Organizacional	38
Tabla 11: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de dimensión actitud y la variable Compromiso Organizacional	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Conocimiento.....	27
Figura 2: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Habilidad.....	28
Figura 3: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Juicio.....	30
Figura 4: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Actitud	32
Figura 5: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores Inhibidores.....	33
Figura 6: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores de Motivación	34

RESUMEN

La investigación titulada GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA CALLAO 2019

El objetivo de la presente investigación es demostrar qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de la Punta-Callao.

El diseño de investigación corresponde a no experimental, transversal, correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 usuarios Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron: el cuestionario sobre Gestión Del Talento humano el compromiso organizacional, se utilizó la escala de Likert

Se determinó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Punta Callao2019, siendo el grado de correlación positivo y alto (0.866).

Las conclusiones a las que se llegó con la investigación es que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de la Punta-Callao.

Palabras clave: Gestión Del Talento Humano y Compromiso Organizacional

ABSTRACT

The research entitled MANAGEMENT OF HUMAN TALENT TO STRENGTHEN THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE STAFF OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF LA PUNTA-CALLAO 2019

The objective of this research is to demonstrate what relationship exists between Human Talent Management and the organizational commitment of the staff of the district municipality of Punta-Callao.

The research design corresponds to non-experimental, cross-sectional, correlational. The study sample consisted of 60 users. The data collection instruments used were: the questionnaire on Human Talent Management, organizational commitment, the Likert scale was used.

It was determined that there is a significant relationship between the management of human talent and the organizational commitment of the administrative staff of the District Municipality of La Punta Callao 2019, being the degree of correlation positive and high (0.866).

The conclusions reached with the research are that there is a significant relationship between Human Talent Management and the organizational commitment of the staff of the district municipality of Punta-Callao.

Keywords: Keywords: Human Talent Management and Organizational Commitment

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por finalidad identificar como la gestión del talento humano fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao, 2019

Para la presentación de lo investigado se ha tomado en cuenta el tipo de investigación, su enfoque cuantitativo, dividiéndose en capítulos conformados en el siguiente orden:

El primer capítulo, corresponde a la descripción de la realidad problemática,. También se han formulado los problemas de investigación para lo cual se hizo un estudio exhaustivo de las dimensiones que corresponden a las variables de estudio y poder desarrollarlas en relación a las mismas, se redactaron los objetivos de investigación, la justificación de la investigación, la delimitación del estudio, y la viabilidad de la misma.

El segundo capítulo, corresponde a la realización de los antecedentes de la investigación tanto a nivel nacional como internacional donde se ha comprobado que esta es una problemática que no solo se vive a nivel local, sino que en muchos lugares de nuestro país y en el exterior se ha vuelto una preocupación latente. También se incluyen en este capítulo, las bases teóricas, la definición de los términos básicos, el planteamiento de las hipótesis de investigación la Operacionalización de las variables, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

El tercer capítulo, se considera el diseño de investigación, así como la presentación de la población y muestra de estudio, las técnicas de recolección de datos que se han utilizado para aplicar a la muestra de estudio y las técnicas de procesamiento de información que explican que pasos se van a seguir para obtener los resultados preliminares de la investigación.

El cuarto capítulo, que corresponde a la presentación de los resultados, incluye tablas y figuras que corresponden a los resultados obtenidos a través del procesamiento de los datos con la otra y las figuras a manera de gráfico de barras. Asimismo, se incluye la contrastación de hipótesis que permite arribar a las primeras conclusiones de la investigación.

El quinto capítulo, que corresponde a la discusión de los resultados corresponde a explicar en primer lugar los resultados a los que se ha llegado con la presente investigación y luego se presenta la contrastación de resultados de la presente investigación con otras que se han consignado en los antecedentes y que en sus resultados o en el procedimiento se asemejan a la actual.

El sexto capítulo que corresponde a la presentación de las conclusiones a las que se arribó con la aplicación de los estadísticos correspondientes y las recomendaciones

Asimismo, se indican las referencias clasificadas en referencias documentales, bibliográficas, hemerográficas y electrónicas con las cuales se elaboró la parte teórica de la investigación. Asimismo los anexos conformados por la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad la gestión de una entidad del estado o privada, ya no fomenta en herramientas tecnológicas y en la recopilación de datos, ahora se basa en las personas que son participes de éstas. Debido a la globalización nos encontramos a diario con bastante información y las instituciones buscan la implementación y la innovación de tácticas, procedimientos nuevos, y la necesidad de competencias nuevas en su talento humano.

Las instituciones tienen claro que sus empleados son el bien con mayor valor, pero a pesar de ello ciertos estudios realizados indican que todavía hay inconvenientes que no permiten que la gestión del talento humano aporte un margen de competitividad a las instituciones, y estos inconvenientes se encuentran en los mismos directivos, los que deberían procurar gestionar el talento; el inconveniente se está en que un gran porcentaje de los administrativos no están capacitados para captar y mantener el talento, así mismo la carencia de visión o en todo caso una visión excesiva a plazos cortos.

Otro inconveniente esencialmente se define como la falta de tiempo para implementar los procedimientos y métodos para mejorar la gestión del talento humano asignándoles tareas de acuerdo a sus habilidades, preparación y su perfil, lo que aportara de manera positiva en la calidad de la prestación y de manera gradual generar el compromiso del personal con la organización y como resultado el cumplimiento de las metas.

Hoy en día la gestión del talento humano tiene el desafío de generar nuevas estrategias y mecanismos apropiados para que los empleados puedan lograr comprometerse y su integración con los propósitos de la organización, y a través de éstos lograr un atributo sostenible en la existencia. Una entidad de éxito se debe en su mayor parte al vínculo interpersonal.

La Municipalidad Distrital de La Punta tiene como misión, desarrollar capacidades institucionales y ciudadanas, promoviendo la solidaridad, responsabilidad social, así como la participación en la toma de decisiones, para lograr que La Punta sea un lugar seguro, limpio, saludable, ordenado y atractivo.

En la Municipalidad distrital de la Punta-Callao se ha evidenciado que el compromiso organizacional no alcanza el nivel deseado debido a que el personal administrativo que labora en ella no se identifica con la institución; el personal percibe que no están integrados con los propósitos de la institución así mismo con sus metas individuales; sienten inseguridad de permanecer dentro de la institución; se ha presentado dificultad para trabajar en equipo; el personal no trabaja en la misma dirección con la finalidad de cumplir las metas de la entidad; la falta de compromiso se refleja en el poco interés por cumplir con las funciones designadas.

En cuanto a la gestión del talento humano el personal administrativo de la Municipalidad ha presentado inconvenientes tales como no ayudan al logro de los objetivos de la entidad; el personal administrativo no se encuentra debidamente preparado y motivado; falta de oportunidades para el desarrollo y avance personal y profesional del trabajador; el ambiente laboral no es el adecuado; falta de flexibilidad en los horarios y permisos; no están aptos para adecuarse a los cambios que genere la institución; carencia de lineamientos éticos y falta de responsabilidad con la sociedad.

Si los directivos de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao no mejoran los puntos antes mencionados seguirá presentando problemas para cumplir con sus objetivos y su personal no trabajará de manera adecuada y se podrá seguir percibiendo insatisfacción en el personal administrativo.

Se recomienda que se mejore la gestión del talento humano para lograr un compromiso organizacional del personal administrativo mediante un mejor sistema de reclutamiento de personal que cumpla con los perfiles necesarios para cubrir los distintos cargos dentro de la municipalidad; también es necesario mejorar el clima laboral, adecuar los horarios laborales, definir de manera clara y precisa los objetivos de la municipalidad y sobre todo asegurarse que sean difundidos a todos los trabajadores para asegurar que el personal administrativo desarrolle un vínculo de compromiso con la municipalidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo la gestión del talento humano fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cómo el conocimiento fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019?
- b. ¿De qué manera la habilidad fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019?
- c. En qué medida el juicio fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2019?
- d. ¿Cómo la actitud fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar como la gestión del talento humano fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2019

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar como el conocimiento fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2019.
- b. Identificar de qué manera la habilidad fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2019.
- c. Identificar en qué medida el juicio fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2019.
- d. Identificar como la actitud fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación Teórica

La Investigación en su contenido presenta, enfoques y teorías que contribuirán a elevar el nivel del conocimiento de los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao para que se desenvuelvan con eficiencia y eficacia, asimismo el valor teórico contribuirá y servirá de guía a la realización de otras investigaciones

Justificación Práctica

En la presente investigación se busca mejorar la Gestión del Talento Humano, desarrollando su conocimiento, habilidades, actitudes y de esta manera generar un mayor compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Punta-Callao

Justificación Metodológica

Por su importancia metodológica esta investigación implica el uso de ciertos métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que están a disposición de otros investigadores que se interesen por investigar estas variables en otros contextos y realidades. El estudio plantea un método de trabajo para investigar de qué manera la gestión del talento humano influye en el compromiso organizacional del personal.

1.5 Delimitaciones del estudio

La delimitación temporal comprende el desarrollo de la Investigación en el año 2019.

La delimitación espacial corresponde a la Municipalidad distrital de la Punta Callao

La delimitación Geográfica comprende : Distrito dela Punta , Provincia Callao, Departamento de Lima.

La delimitación social comprende a los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Punta Callao

1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad de la investigación está íntimamente relacionada con la disponibilidad de la información, la misma que se recabara de aplicar encuesta. a los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Punta Callao

Los recursos económicos serán costeados por el investigador, los recursos humanos contando con un equipo: investigador, asesor y apoyo logístico.

El tiempo de desarrollo será de seis meses y la recopilación de la información se aplicará mediante encuesta

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Bazurto, 2016) En su investigación *“Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en una entidad pública ecuatoriana, Escuela Superior Politécnica del Litoral. Ecuador.* tuvo como objetivo el determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional dentro de esta entidad pública. Es una investigación tipo observacional y de campo. La población fue 120 funcionarios. La muestra fue 92 funcionarios. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta. La investigación concluyó en que se llevó a cabo un análisis factorial con la finalidad de dar validez a los instrumentos empleados en este estudio, así como corroborar si la muestra se agrupa según lo previamente establecido por los autores de las escalas usadas como instrumentos para recopilar la información y que las cargas factoriales no se agruparon de forma homogénea con respecto a la agrupación que los autores propusieron.”

(Alarcón, 2015) En su investigación *“La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi* Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Es una investigación exploratoria, descriptiva, explicativa y bibliográfica. La población fue 4604 trabajadores. La muestra fue 353 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista y la encuesta. La investigación concluyó en que existe el 44.58% de instituciones públicas de la localidad

no aplican del talento humano por competencias, lo cual afecta directamente en el desempeño laboral de las personas con discapacidad”.

(Véliz, 2015) En la investigación “*Diseño de un sistema de gestión del talento humano por competencias, en una entidad pública*, la cual fue aprobada por Escuela Superior Politécnica del Litoral. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo el diseñar un sistema de gestión del talento humano por competencias para una entidad pública. Es una investigación tipo cualitativa y el diseño es de investigación, acción y práctica. La población fue 108 servidores públicos. La muestra fue de 8 servidores públicos. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la observación y revisión de documentos. La investigación concluyó en que existe se plantean los instrumentos para el diseño del sistema de gestión por competencias, para lo cual se propone una actividad previa, esto es un plan de reuniones y talleres de discusión sobre el tema, cuyos actores principales e involucrados serían las máximas autoridades, personal del nivel jerárquico y mandos de supervisión y control de los procesos y del personal”.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Robles, 2018) En su investigación “*Modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura*, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores. Es una investigación descriptivo - propositivo. La población fue 48 municipalidades. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que se diseñó un modelo de gestión del talento humano que permite mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores, el cual está basado en perfiles que, para el puesto y desarrollo de competencias laborales, así como un programa de capacitación que les permita identificar tales capacidades y desempeños”.

(Uchuypoma, 2017) Realizó la investigación “*Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - Lima 2016*, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar si el clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores. Es una investigación básica y descriptiva y el diseño es no experimental, de

corte transversal. La población fue 655 trabajadores. La muestra fue 242 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, siendo esta correlación de nivel moderada”

(Oblitas, 2017) Realizó la investigación “*Relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016*”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar qué relación existe entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores. Es una investigación correlacional y el diseño es no experimental. La población fue 2000 empleados. La muestra fue 633 empleados. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que existe una relación positiva entre la escala de la felicidad y compromiso organizacional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión del Talento Humano

(Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009) Manifiesta que es una gestión dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados.

(Werther, Davis, & Guzmán, Administración de recursos humanos, 2014) Señala que es factor económico primario que consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida y abarca estudios formales e informales

(Bohlander, Snell, & Morris, 2018) Menciona que son los conocimientos, habilidades y capacidades de los individuos que tienen un valor económico para una organización.

A.- Dimensiones

a. Conocimiento

Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo xxi. Implica los siguientes indicadores: know-how, aprender a aprender, aprender, continuamente, ampliar el conocimiento, transmitir conocimiento y el compartir conocimiento.

b. Habilidad

Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado. Implica los siguientes indicadores: aplicar el conocimiento, visión global y sistémica trabajo en equipo, liderazgo, motivación y comunicación.

c. Juicio

Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades. Implica los siguientes indicadores: evaluar la situación, obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos ponderar con equilibrio y definir prioridades.

d. Actitud

Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. Implica los siguientes indicadores: actitud, emprendedora, innovación, agente de cambio, asumir riesgos y enfoque en los resultados autorrealización.

2.2.2 Compromiso Organizacional

(Schermerhorn, 2010) Indica que el compromiso organizacional se define como la lealtad de un individuo hacia la organización misma.

(Mochón, Mochón, & Sáez, 2014) señala que el compromiso organizacional es un reflejo del grado en que el trabajador se identifica con la organización, con sus metas, objetivos y desea permanecer en ella.

(Newstrom J. , 2011) Menciona que el compromiso organizacional es la medida en la que el empleado se identifica con la organización y desea continuar participando activamente en ella.

(Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013) Indica que el compromiso organizacional es el grado que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de ella.

(Uribe, 2015) Indica que el compromiso organizacional es el grado en el cual los valores y meta de los trabajadores son congruente con los de la organización donde trabajan, lo cual propicia que ellos se comprometan a la organización. Además, para alcanzar las metas no solo se requiere de conocimiento, sino que necesitan cultivar valores y capacidad emocional, entre los se encuentran el compromiso, para definir compromiso es ser capaz de motivarse de uno mismo y persistir ante las frustraciones; controlar los impulsos y diferir las gratificaciones; regular el estado de ánimo y no permitir que el estrés empañe la habilidad de pensar, emplear la empatía y tener esperanza. Para efecto de medición, los componentes aprobados y replicados, que miden el compromiso afectivo (motivadores emocionales), de continuidad (porque es la única alternativa) y normativo (porque existe un control legal).

(Edel, Garcia, & Casiano, 2007) Indica que el compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo.

El término “ponerse la camiseta” puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que, en el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y su empresa ha sido materia de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta.

Los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado

hacia su empresa, y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo. A este conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una empresa en particular, los ha llamado compromiso organizacional, más adelante hace hincapié que, el estudio del compromiso organizacional ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador. Además, sostiene que existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo. A parte de ello, el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución.

Sumado a lo anterior, el compromiso organizacional contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia.

Así pues, para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad.

Otro factor muy importante dentro del compromiso hacia la organización, es sin duda, el hecho de participar desde una asesoría administrativa hasta una decisión de grupo. Desde luego, hay distintos grados y tipos de participación. Aquí se hace referencia, sin embargo, al compromiso del individuo con la organización, de modo que se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma. En verdad, tiene voz y voto en su área, ante la estructura mayor. Y este tipo de participación también le garantiza la oportunidad de compartir las recompensas que surgen de cooperar en el grupo que constituye el sistema.

El gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo. El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma. De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr.

(Daft & Marcic, 2010) Indica que en años recientes los administradores se han enfocado en el compromiso de los empleados, que tiene menos que ver con recompensas extrínsecas como pago y mucho más que ver como fomentar un entorno en el que las personas en el que las personas puedan florecer. Los empleados comprometidos están más satisfecho y motivados porque se sienten apreciados por sus supervisores y la organización y prosperan con desafíos de trabajo más que sentirse frustrado por ellos. Los empleados comprometidos son empleados motivados, entusiastas y responsables. Además, hay un creciente reconocimiento de que es el comportamiento de los administradores lo que hace la gran diferencia en si las personas se sienten comprometidos en el trabajo.

El papel del administrador de la actualidad no es controlar a los demás sino organizar el lugar del trabajo en forma tal que cada persona pueda aprender, contribuir y crecer. Los buenos administradores canalizan la motivación de los empleados, hacia el cumplimiento de las metas organizacionales al apelar al conjunto único de talentos, habilidades, intereses, actitudes y necesidades de cada individuo. Al tratar a cada empleado como un individuo, los administradores pueden ubicar a las personas en los puestos adecuados y proporcionar recompensas intrínsecas a cada empleado cada día. Luego, los administradores se aseguran de que las personas tengan lo que necesitan para desempeñarse, define con claridad los resultados deseados y se aparta del camino.

(Robbins & Judge, 2013) Señala que cada uno de nosotros tiene miles de actitudes, pero el comportamiento organizacional se concentra en un número muy limitadas de ellas, las cuales conforman las evaluaciones positivas o negativas que los empleados tienen acerca de ciertos aspectos de su ambiente laboral. La mayoría de las actitudes de las investigaciones se han enfocado en tres actitudes:

a. Satisfacción laboral e involucramiento en el trabajo

Cuando se habla de las actitudes de los empleados, por lo general se hace referencia a la satisfacción laboral, la cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de un puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho alberga sentimientos negativos.

Un concepto relacionado con la satisfacción laboral es el involucramiento en el trabajo, que mide el grado en el cual de individuo se identifica psicológicamente con su puesto de trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para la autoestima.

b. Compromiso organizacional

En el compromiso organizacional un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella. El apego emocional hacia una organización y la creencia en sus valores es el estándar dorado del compromiso de los trabajadores.

Los trabajadores comprometidos son menos proclives al asilamiento laboral, incluso si se sienten insatisfechos, ya que tienen un sentimiento de lealtad o apego organizacionales. Incluso si los empleados no se sienten contentos con su trabajo, si están lo suficientemente comprometidos se muestran dispuestos a realizar sacrificios por la organización.

c. Apoyo organizacional percibido

Es grado en que los empleados creen que la organización valora su contribución y se ocupa de su bienestar. La gente tiene la percepción de que sus organizaciones les brindan apoyo cuando las recompensas se entregan con justicia, los empleados tienen voz en las decisiones tienen voz en las decisiones y sus supervisores son vistos como individuos que ofrecen apoyo.

A.-El Afecto y el Estado de Ánimo en las Organizaciones

(Griffin & Moorhead, 2010) Indica que los investigadores empezaron a renovar su interés en el componente afectivo de las actitudes. Recuerde de nuestro análisis anterior que el componente de afecto de una actitud refleja nuestras emociones. Los gerentes alguna vez creyeron que la emoción y los sentimientos variaban entre las personas de un día a otro, pero ahora la investigación sugiere que, aunque la fluctuación a corto plazo sí ocurre, también hay predisposiciones estables subyacentes hacia los estados de ánimo y estados emocionales medianamente consistentes y predecibles. Por ejemplo, algunas personas tienden a tener un alto grado de afectividad positiva. Esto significa que son relativamente optimistas, que tienen un sentido general de bienestar y que por lo general ven las cosas bajo una luz positiva. Así, siempre parecen estar de buen humor. Las personas con mayor afectividad negativa son todo lo contrario. Por ejemplo; las personas con mucha afectividad positiva pueden aún estar de mal humor si acaban de ser ignoradas para una promoción o si recibieron una retroalimentación de su desempeño extremadamente negativa o bien si han sido despedidas. De forma similar, aquellos con una afectividad negativa pueden estar de buen humor (al menos por poco tiempo) si acaban de ser promovidos o si les han sucedido otras cosas buenas. Sin embargo, después de que se desvanece el impacto inicial de estos sucesos, aquellos con una afectividad positiva por lo general regresan a su estado de ánimo positivo normal mientras que los de afectividad negativa gravitan de vuelta a su mal humor normal.

B.-Principio de igualitarismo y compromiso

(Bohlander, Snell, & Morris, 2017) Las personas quieren sentir que forman parte de una organización, no sólo trabajadores de ella. Las diferencias de estatus y de poder tienden a separar a las personas y a incrementar cualquier disparidad que exista entre ellas. Las batallas “nosotros contra ellos” que han surgido tradicionalmente entre gerentes, empleados y sindicatos son reemplazadas cada vez más con enfoques más cooperativos para administrar el trabajo. Los ambientes laborales más igualitarios eliminan las diferencias de estatus y poder y, en el proceso, incrementan la colaboración y el trabajo en equipo. Cuando esto sucede, la productividad puede mejorar si las personas que alguna vez trabajaron aisladas (o en oposición) comienzan a trabajar juntas. Los altos directivos no disfrutaban de mejores programas de seguros, horarios de vacaciones o días festivos. En realidad, algunos beneficios, como el plan de participación de utilidades, el programa de becas, el plan de compra de acciones para los empleados, el plan de bonos extraordinario y el programa de recompensa por servicios, no

están disponibles para los ejecutivos. Los altos directivos no disfrutaban de gratificaciones tradicionales, como automóvil o jets corporativos, comedores y lugares especiales de establecimiento. Por otro lado, cada empleado es elegible para un pago de incentivos y es agregado por orden alfabético a la lista del informe anual de la empresa.

Trasmitir el poder de forma descendente en las organizaciones (esto es, otórgales empowerment o facultades de decisión a los empleados) con frecuencia requiere cambios estructurales. A menudo los gerentes utilizan encuestas de empleados, sistemas de sugerencias, círculos de calidad, grupos de participación de empleados o comités de administración y sindicatos que trabajan a la par con estructuras de la organización preguntar a los empleados cuáles son los procesos que creen que sirven y cuales no hace maravillas.

Además, se puede rediseñar el flujo de trabajo para dar a los empleados más control e influencia en la toma de decisiones. Para ser un exitoso productor independiente, es necesario atribuir facultades a los empleados y hacerles saber que son una parte esencial para el éxito. La ampliación y el enriquecimiento del puesto, y los equipos de trabajo auto dirigidos son métodos típicos para incrementar el poder de los empleados a fin de que estos influyan en las decisiones, sugieran cambios o actúen por su cuenta.

Involucrar a los empleados en la toma de decisiones y darles poder de actuar también tiende a incrementar su compromiso. Recuerde que los empleados comprometidos se desempeñan constantemente en niveles altos, se entusiasman con lo que hacen y buscan formas mejores y más eficientes de hacer las cosas.

Los empleados que no se comprometen o lo hacen a medias pueden costarle caro a una empresa. Existe mucha evidencia que sugiere que la administración estratégica de recursos humanos y los sistemas de trabajo de alto desempeño son fundamentales para impulsar el compromiso del empleado. Si una organización es estratégica acerca de los recursos humanos, estos tendrán un mayor compromiso.

Dimensiones

Factores inhibidores

Son los factores que no ayudan a que el trabajador sienta un compromiso con la empresa ya que le afectan en forma negativa. El cual presenta los siguientes indicadores:

- Recriminación excesiva.
- Gratitud fingida.
- Fallas en el seguimiento.
- Inconsistencias e incongruencias.
- Egos inflados y trato abusivo.

Factores estimulantes

Son los factores que ayudan al trabajador a sentirse comprometido con la empresa ya que son factores que le afectan positivamente. El cual presenta los siguientes indicadores:

- Claridad de reglas y políticas.
- Inversión en empleados (capacitación).
- Respeto y reconocimiento por los esfuerzos.
- Autonomía y participación del empleado.

Hacer que los empleados se sientan valorados.

2.3 Bases filosóficas

Su Base filosófica de la investigación tiene su base desde el enfoque clásico de Taylor y su organización científica del trabajo, (Muckinsky y Laffadano, citados en Muckinsky, 2002) destaca como factor de satisfacción la remuneración económica y las condiciones físicas en el lugar donde se realiza el trabajo. Al aumentar la productividad, que al mismo tiempo pretende disminuir la fatiga del trabajador, se busca establecer condiciones materiales idóneas (iluminación, ruido, ventilación, interrupciones) con lo cual se podrá obtener un mejor desempeño. La Teoría Humanista o Humanismo que significa un profundo conocimiento del ser humano, con características intelectuales que se pueden cultivar y acrecentar con sentimientos emociones programas educativos acordes a una necesidad social y humana, necesidades físicas de espiritualidad y de sociabilidad. En ese mismo sentido existen postulados humanistas que nos ayudan a comprender la Adam Smith dice lo siguiente: la productividad del individuo no es social, porque el individuo siempre que produce actúa movido por la avaricia y el egoísmo. Precisamente porque ésa es la causa de su productividad, si el individuo intentara ser benéfico,

entraría en contradicción con la propia índole de su productividad, y por lo tanto se transformaría automáticamente en improductivo. Y sin embargo, dice, no puede admitirse que la productividad individual no sea a su vez social. Pero ¿cómo lo es? Pues por un procedimiento en definitiva mecánico, que él llama «la mano invisible». La mano invisible es un elemento utópico puro, puesto que la utopía consiste en decir que la productividad social es automática, es decir, extrahumana; en eso consiste su sociología. Leo el texto: «el empresario no pretende promover el bienestar público ni sabe cuándo está promoviéndolo. Al dirigir su industria de tal manera que el producto alcance su máximo valor, sólo busca su propio beneficio; pero le guía una mano invisible para contribuir a un objetivo que no formaba parte de lo que perseguía.

2.4 Definición de términos básicos

Gestión de talento humano

La gestión de talento humano como el grupo de normas y experiencias indispensables para guiar los aspectos directivos con relación a personal refiere como el alistamiento, la clasificación, la capacitación, las retribuciones y evaluaciones sobre el desempeño (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009).

Conocimiento

Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009).

Habilidad

Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009).

Juicio

Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009).

Actitud

Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009).

Compromiso organizacional

Compromiso organizacional de los empleados es la medida en la que los trabajadores se identifican con la organización y desea continuar participando activamente en ella (Newstron, 2011).

Factores inhibidores

Son los factores que de una u otra manera no ayudan a que el trabajador sienta un compromiso con la empresa ya que son factores que afectan negativamente al trabajador (Newstron, 2011).

Factores estimulantes

Son los factores que de una u otra manera ayudan a que el trabajador sienta un compromiso mayor con respecto a la empresa (Newstron, 2011).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La gestión del talento humano fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Punta Callao, 2019

2.5.2 Hipótesis específicas

El conocimiento fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019

La habilidad fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019

El juicio fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2019

La actitud fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal Administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento /escala/Items
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Know how - Aprender a aprender. - Aprender continuamente. - Ampliar el conocimiento. - Compartir conocimiento. 	<p>Cuestionario Likert</p> <p>1-5</p>
	Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar el conocimiento. - Visión global y sistemática. - Trabajo en equipo. - Liderazgo. - Motivación. - Comunicación 	<p>6-11</p>
	Juicio	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la situación. - Obtener datos e información. - Tener espíritu crítico. - Juzgar los hechos. - Ponderar con equilibrio. - Definir prioridades 	<p>12-17</p>
	Actitud	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud emprendedora. - Innovación. - Agente de cambio. - Asumir riesgos. - Enfoque en los resultados. - Autorrealización 	<p>18-23</p>
Variable 2: Compromiso Organizacional	Factores Inhibidores	<ul style="list-style-type: none"> - Recriminación excesiva. - Gratitud fingida. - Fallas en el seguimiento. - Inconsistencias e incongruencias. - Egos inflados y trato abusivo. 	<p>24-28</p>

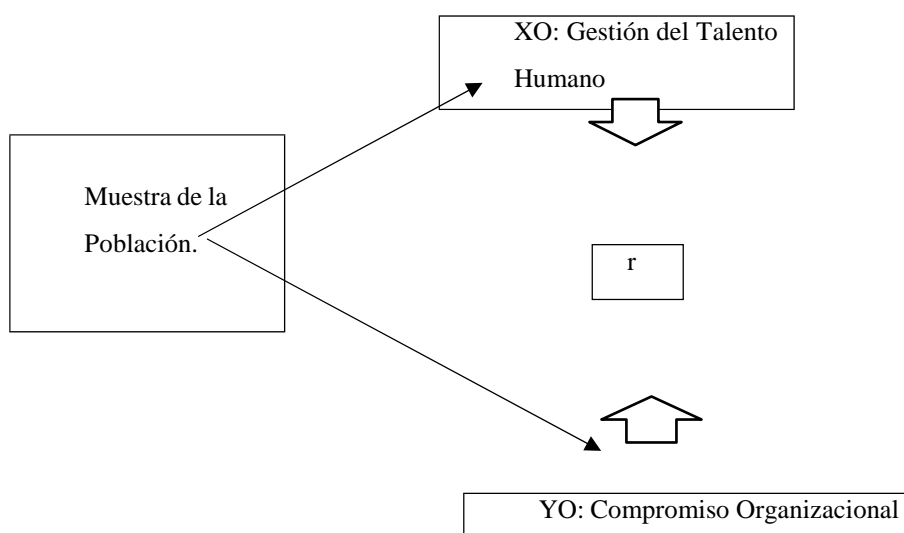
	Factores estimulantes	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad de reglas y políticas. - Inversión en empleados (capacitación). - Respeto y reconocimiento por los esfuerzos. - Autonomía y participación del empleado 	29-33

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El tipo de estudio de la presente investigación de acuerdo a la naturaleza del problema se considera como una investigación aplicada porque está interesada en buscar la solución al problema, en el que se estudiara sobre Gestión del talento humano y su fortalecimiento significativo al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Punta-Callao

(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) Diseño No experimental, Transversal, Correlacional-Causal. Es correlacional porque tiene como objetivo identificar la relación entre las dos variables.



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

X: Variable Independiente

r: Relación entre variables

Y: Variable dependiente

El diseño seleccionado para el presente trabajo de investigación es el más utilizado porque se aplica en situaciones que se desea evaluar el grado de relación que existe entre las dos variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está conformada por 60 trabajadores estables de la Municipalidad distrital de la Punta Callao

3.2.2 Muestra

Se ha considerado al total de la población que constituyen los 60 trabajadores nombrados de la Municipalidad distrital de la Punta-Callao

3.3 Técnicas de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizó la recolección de datos en el que se empleó encuestas; como instrumento el cuestionario que fue estructurado previamente de acuerdo a los indicadores de las variables de la investigación.

y así poder medir la relación entre las variables en estudio.

Para la aplicación del instrumento se realizó a los 60 trabajadores estables de la Municipalidad distrital de la Punta Callao

Antes de aplicar el cuestionario se les dio las instrucciones, solicitándoles que respondan a todo el cuestionario

A.

Validez del Instrumento

Matriz de análisis de juicio de expertos

--	--

CRITERIOS	Total			
	J1	J2	J3	TOTAL
Claridad	5	3	5	13
Objetividad	5	5	4	14
Actualidad	3	5	5	13
Organización	4	4	5	13
Suficiencia	5	5	5	15
Pertinencia	5	5	4	14
Consistencia	5	5	5	15
Coherencia	5	5	5	15
Metodología	4	4	5	13
Aplicación	5	4	5	14
TOTAL DE OPINIÓN	46	45	48	139

Total Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

Calculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{139}{10 \times 3 \times 5} = \frac{139}{150} = 0.926 = 93.0\%$$

B. Confiabilidad del cuestionario

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.881, lo cual dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables es aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N de elementos
,881	33

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó el procesador Statistical Package of Social Sciences (SPSS versión 24), versión en español, con ayuda del programa EXCEL para la tabulación de los datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de Resultados

Tabla 1: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Conocimiento

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1.- La municipalidad te puso un tutor a disposición tuya cuando ingresaste a trabajar, con el fin de que adquieras experiencia en función a las actividades que ibas a realizar.	2	3	4	7	9	15	27	45	18	30
2.- La municipalidad te ha dado la oportunidad de adquirir una nueva visión de las cosas.	4	7	5	8	15	25	20	33	16	27
3.- La municipalidad se preocupa por que aprendas continuamente.	4	7	4	7	20	33	18	30	14	23
4.- La municipalidad se preocupa porque puedan ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumplen dentro de la municipalidad.	4	7	5	8	18	30	20	33	13	22
5.- La municipalidad se preocupa en que compartas tus conocimientos con los demás trabajadores.	0	0	5	8	18	30	22	37	15	25
Promedio Total	3	5	5	8	16	27	21	36	15	25

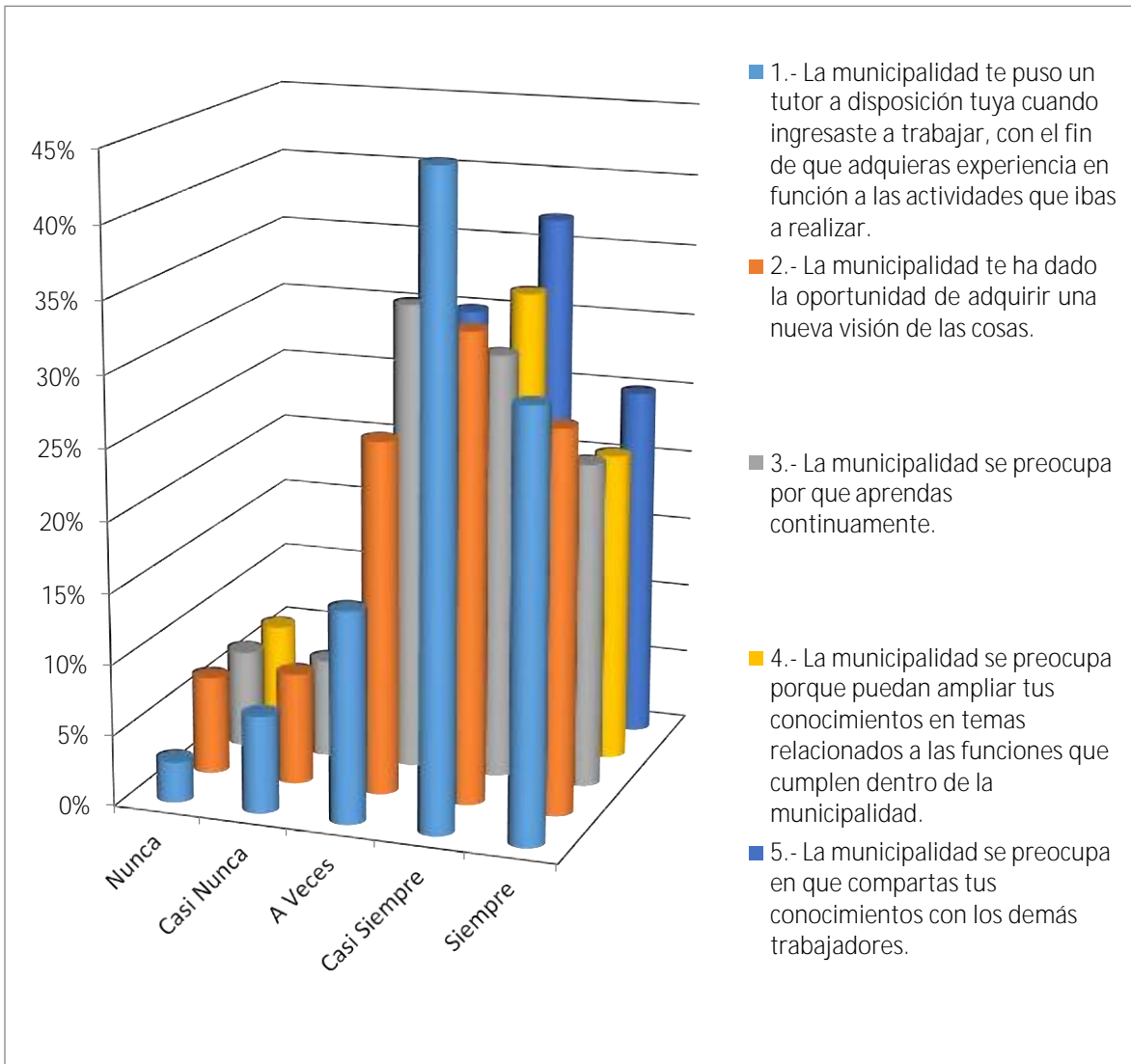


Figura N° 1: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Conocimiento

Se observa en la tabla 1 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 36% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Conocimiento los cumplen Casi Siempre, un 27% A Veces, un 25% Siempre, un 8% Casi Nunca y un 5% Nunca.

Tabla 2: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Habilidad

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%

6.- La municipalidad te exige aplicar tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas.	4	7	5	8	25	42	26	43	0	0
7.- Le comparte su visión global y sistemática con sus trabajadores.	3	5	5	8	18	30	22	37	12	20
8.- La municipalidad te sugiere trabajas en equipo para lograr con mayor eficiencia los objetivos.	2	3	3	5	16	27	25	42	14	23
9.- Existe un eficiente liderazgo dentro de la municipalidad.	1	2	3	5	20	33	21	35	15	25
10.- La municipalidad se preocupa en que sus trabajadores laboren motivados.	1	2	3	5	16	27	26	43	14	23
11.- La municipalidad incentiva la comunicación fluida.	3	5	3	5	19	32	24	40	11	18
Promedio Total	2	4	4	6	19	32	24	40	11	18

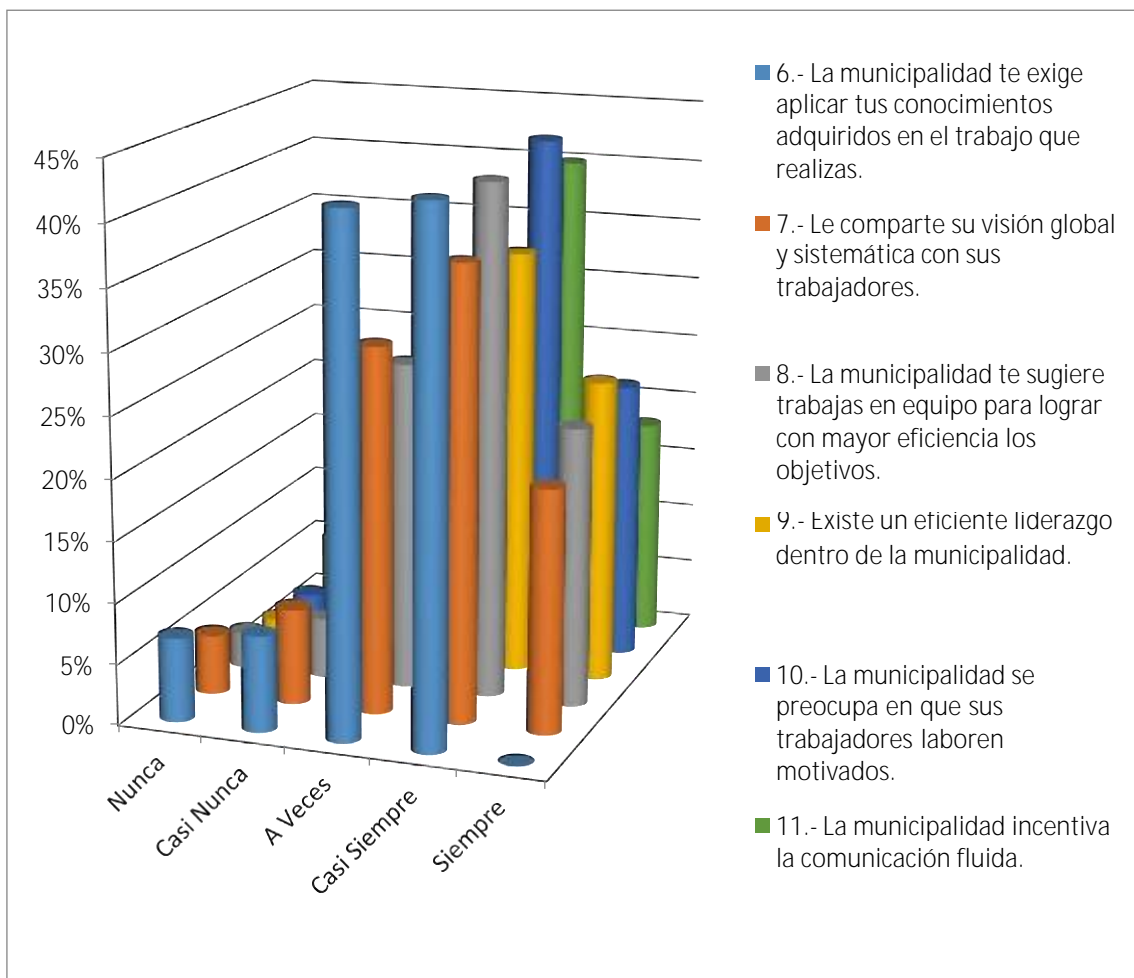


Figura N° 2: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Habilidad

Se observa en la tabla 2 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 40% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Habilidad los cumplen Casi Siempre, un 32% A Veces, un 18% Siempre, un 6% Casi Nunca y un 4% Nunca.

Tabla 3: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Juicio

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
12.- La municipalidad, ante un escenario que tenga que ver con el talento humano, evalúa la situación antes de actuar.	2	3	4	7	14	23	22	37	18	30
13.- La municipalidad antes de tomar una decisión, evalúa los datos e información que se tiene.	3	5	5	8	25	42	21	35	6	10
14.- Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite la municipalidad.	0	0	3	5	20	33	25	42	12	20
15.- Se juzga analíticamente los hechos que ocurren dentro de la municipalidad.	0	0	4	7	20	33	22	37	14	23
16.- Dentro de la municipalidad se considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho.	1	2	5	8	18	30	22	37	14	23
17.- La municipalidad te dejó bien definido tus prioridades laborales.	0	0	2	3	22	37	26	43	10	17
Promedio Total	1	2	4	6	20	33	23	38	12	21

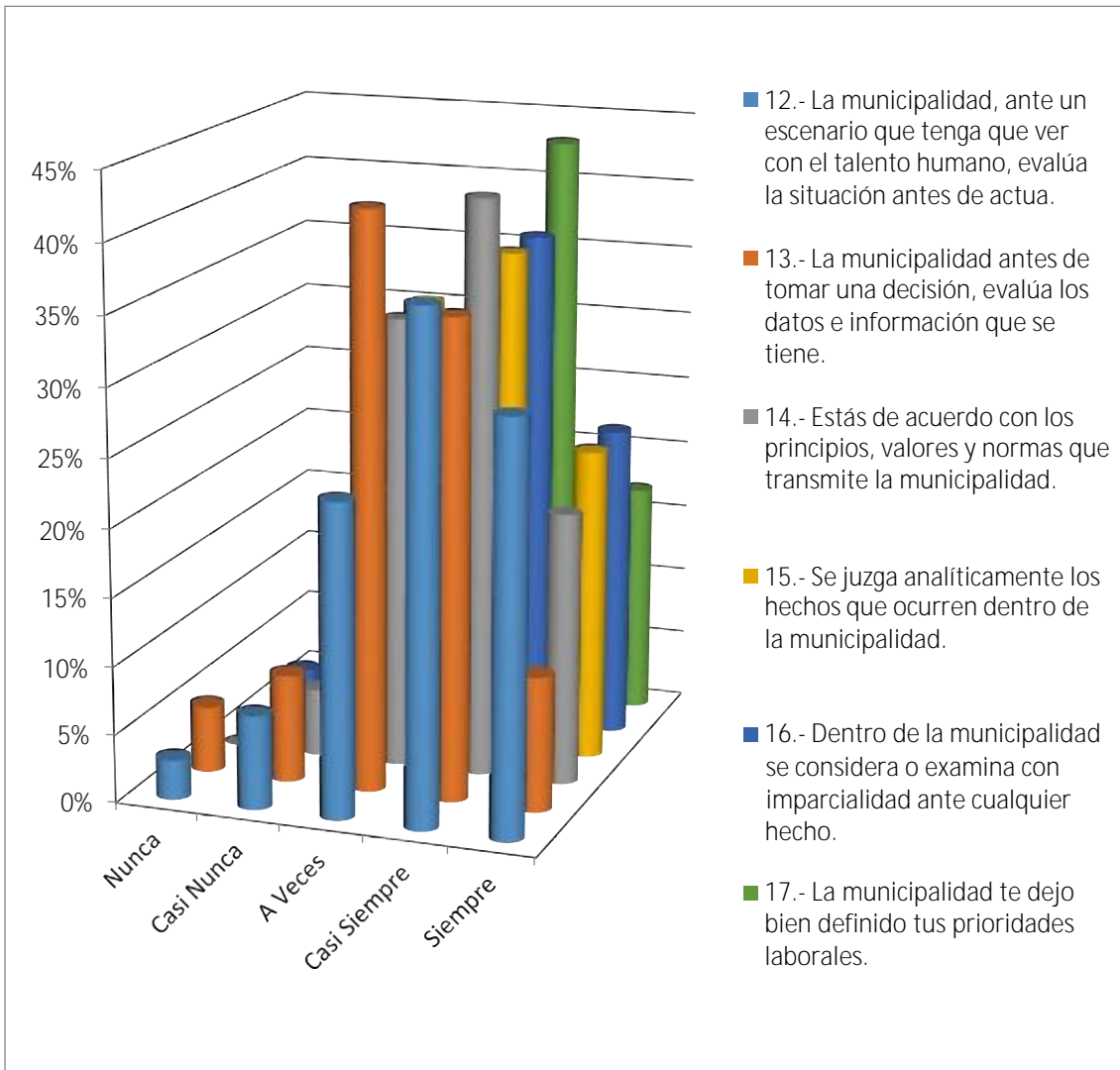


Figura N° 3: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Juicio

Se observa en la tabla 3 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 38% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Juicio los cumplen Casi Siempre, un 33% A Veces, un 21% Siempre, un 6% Casi Nunca y un 2% Nunca.

Tabla 4: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Actitud

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
18.- La municipalidad transmite una actitud emprendedora.	2	3	4	7	14	23	31	52	9	15
19.- La municipalidad incentiva a sus trabajadores a ser innovadores.	1	2	3	5	26	43	21	35	9	15

20.-La municipalidad se preocupa en que sus trabajadores se adecuen fácilmente a los cambios que ocurren.	3	5	3	5	27	45	21	35	6	10
21.- La municipalidad incentiva a sus trabajadores a asumir riesgos con el fin de lograr cosas positivas.	2	3	4	7	26	43	25	42	3	5
22.- La municipalidad evalúa tus resultados que obtienes al trabajar.	2	3	3	5	29	48	25	42	1	2
23.- Sientes que la municipalidad te viene apoyando para que puedas lograr tus aspiraciones u objetivos personales y profesionales.	2	3	3	5	30	50	25	42	0	0
Promedio Total	2	3	3	6	25	42	25	41	5	8

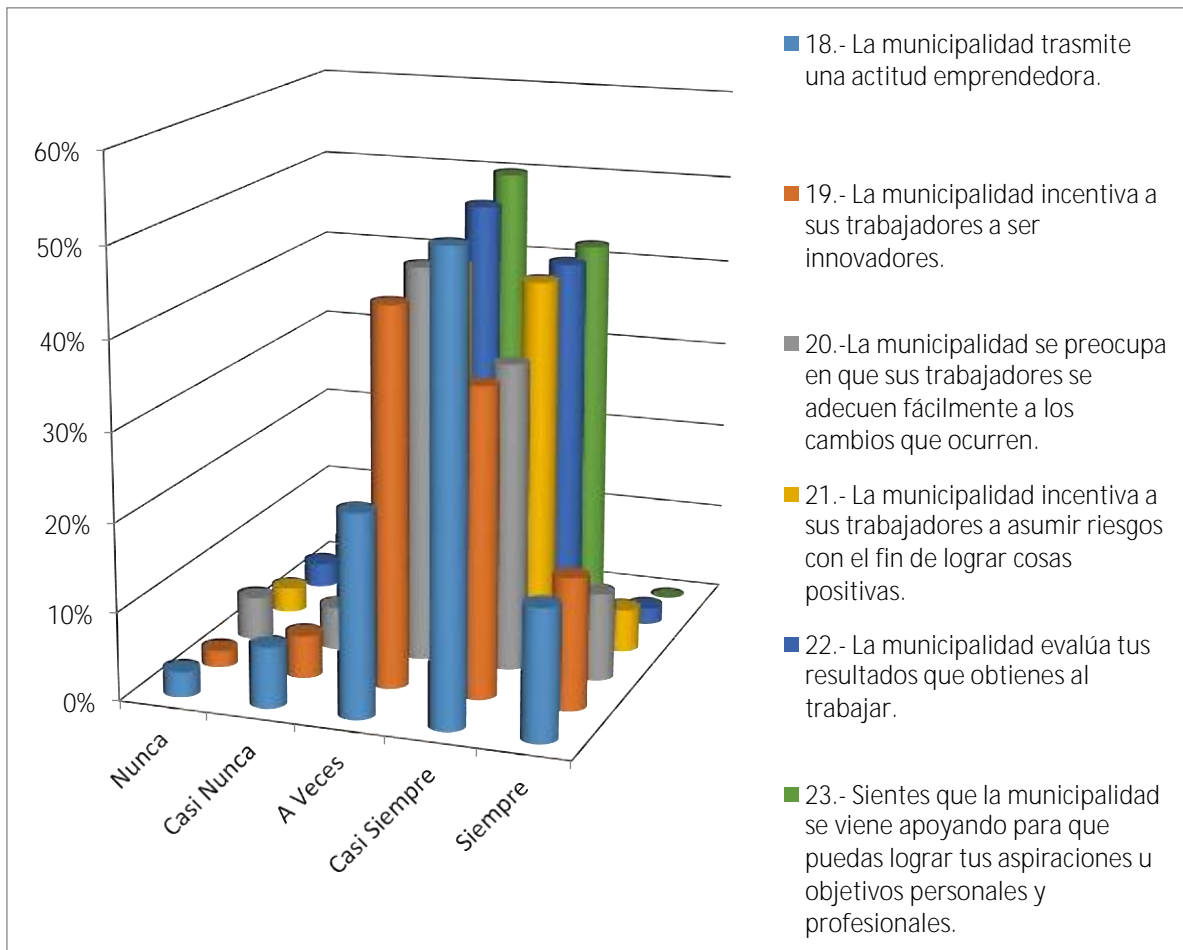


Figura N° 4: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Actitud

Se observa en la tabla 4 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 42% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Actitud los cumplen A Veces, un 41% Casi Siempre, un 8% Siempre, un 6% Casi Nunca y un 3% Nunca.

Tabla 5: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores Inhibidores

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
24.- Tu jefe te reprende tus errores de manera justa y sin exageraciones.	2	3	5	8	25	42	28	47	0	0
25.- Tus compañeros de trabajo te demuestran gratitud por el apoyo que le hayas podido brindar.	3	5	3	5	26	43	27	45	1	2
26.- La municipalidad realiza un adecuado seguimiento de tu desempeño laboral.	0	0	4	7	25	42	26	43	5	8
27.- La municipalidad trabaja con seriedad sin mostrar inconsistencias e incongruencias.	1	2	4	7	23	38	30	50	2	3
28.- Los trabajadores de la municipalidad tienen un trato cordial y humilde con tu persona.	1	2	2	3	24	40	26	43	7	12
Promedio Total	1	2	4	6	25	41	27	46	3	5

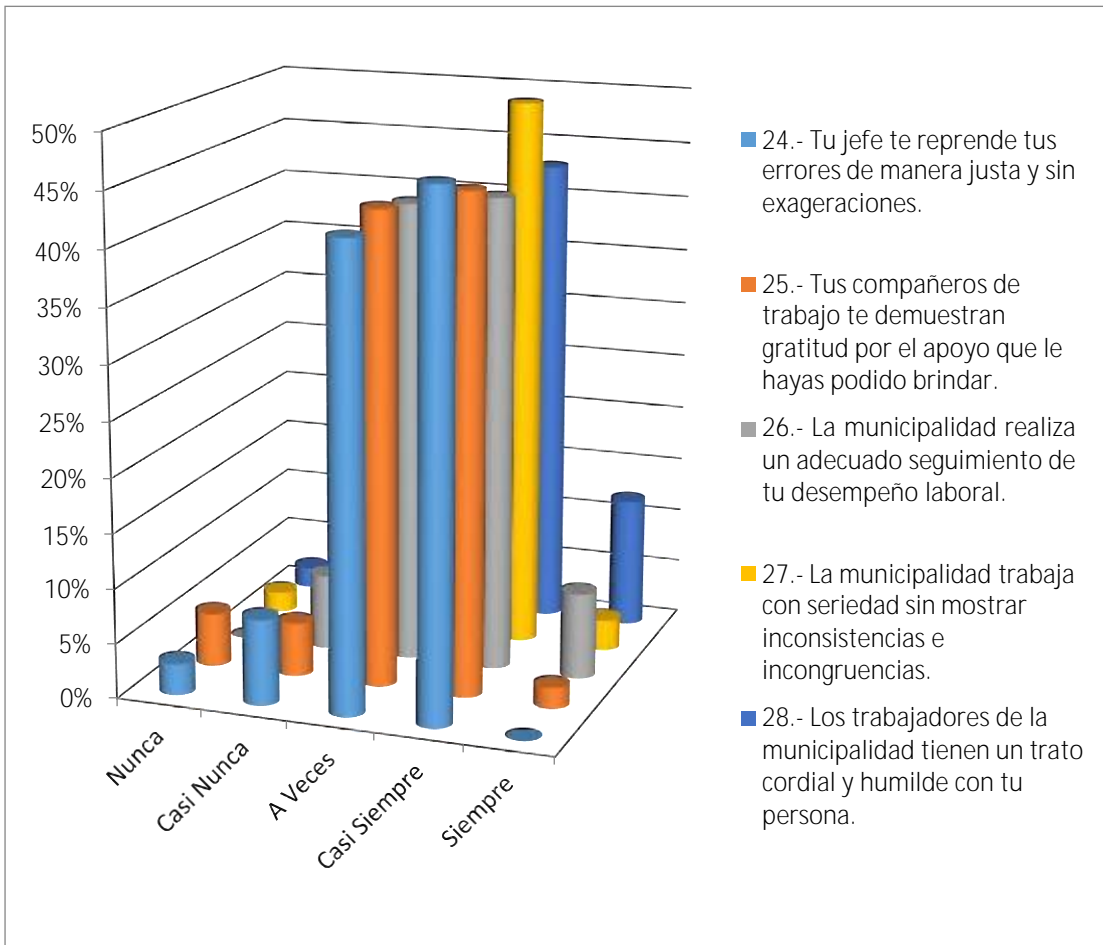


Figura N° 5: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores Inhibidores

Se observa en la tabla 5 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 46% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores Inhibidores los cumplen Casi Siempre, un 41% A Veces, un 6% Casi Nunca, un 5% Siempre y un 2% Nunca.

Tabla 6: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores de Motivación

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
29.- Las reglas y políticas de la municipalidad están plasmadas de manera clara.	1	2	4	7	24	40	29	48	2	3

30.- La municipalidad invierte en capacitaciones para incrementar los conocimientos de sus trabajadores.	0	0	2	3	24	40	31	52	3	5
31.- La municipalidad reconoce sus esfuerzos y los buenos resultados que obtiene su trabajo.	0	0	3	5	25	42	30	50	2	3
32.- Tiene autonomía y participación dentro de la municipalidad.	0	0	2	3	22	37	28	47	8	13
33.- Te sientes valorado por la municipalidad.	0	0	4	7	26	43	30	50	0	0
Promedio Total	0	0	3	5	24	40	30	49	3	5

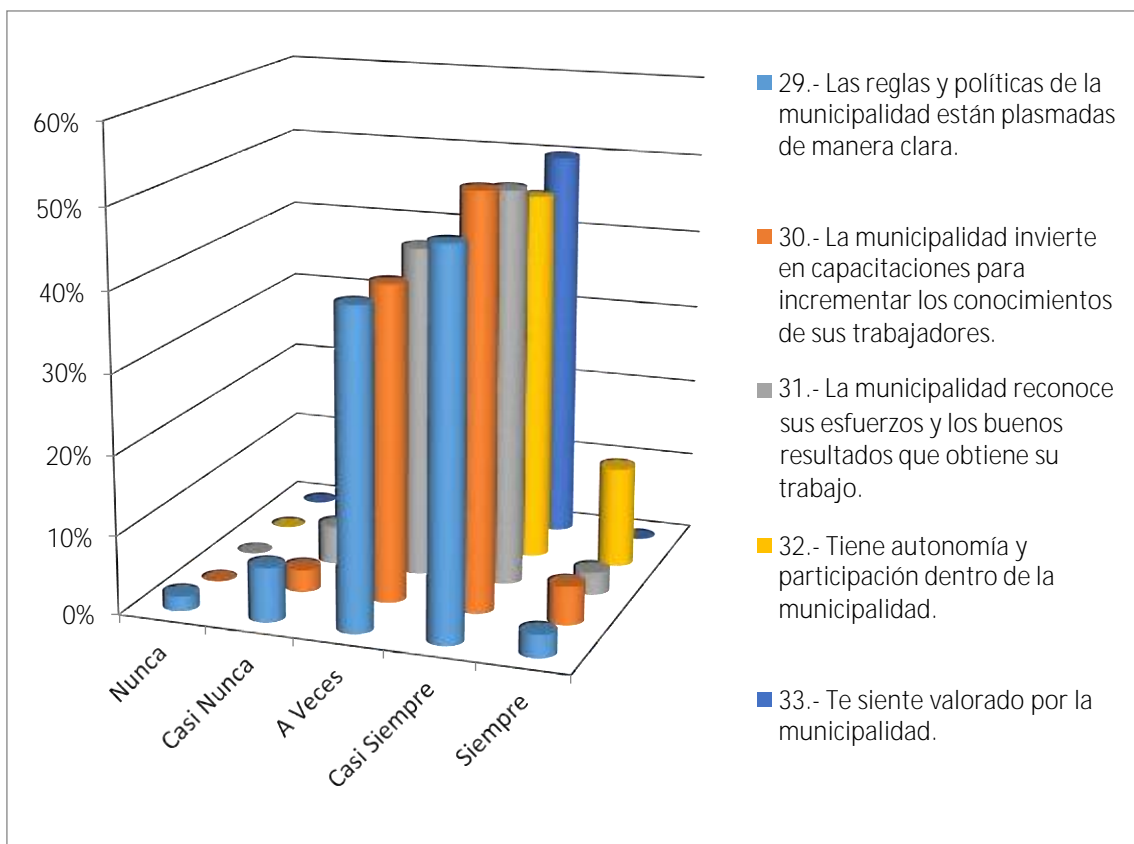


Figura N° 6: Variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores de Motivación

Se observa en la tabla 6 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 49% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Compromiso Organizacional en la dimensión Factores de Motivación los cumplen Casi Siempre, un 40% A Veces, un 5% Casi Nunca, un 5% Siempre y un 0% Nunca.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis estadística general:

Ho: La gestión del talento humano no fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Punta
Callao, 2019

Hi: La gestión del talento humano fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Punta
Callao, 2019

Tabla 7: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la variable Gestión del Talento humano y la variable Compromiso Organizacional

Correlaciones			
		Gestión del Talento Humano	Compromiso Organizacional
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,866**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,866**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Interpretación:

En la tabla 7, se observa que después de aplicar el estadístico Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de $p=0.000$ (menor al $p\text{-valor}=0.05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Determinándose que la gestión del talento humano fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Punta Callao 2019, siendo el grado de correlación positivo y alto (0.866).

Hipótesis estadísticas específicas:

Hipótesis estadística específica 1:

Ho: El conocimiento no fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019

Hi: El conocimiento fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019

Tabla 8: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la dimensión Conocimiento y la variable Compromiso organizacional

Correlaciones			
		Conocimiento	Compromiso Organizacional
Conocimiento	Correlación de Pearson	1	,768**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,768**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Interpretación:

En la tabla 8, se observa que después de aplicar el estadístico Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de $p=0.000$ (menor al $p\text{-valor}=0.05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Por lo tanto, El conocimiento fortalece significativamente al compromiso organizacional del

personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019 y el grado de correlación es positivo y alto (0.768).

Hipótesis estadística específica 2:

Ho: La habilidad no fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019

Hi: La habilidad fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019

Tabla 9: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la dimensión Habilidad y la variable Compromiso Organizacional

Correlaciones			
		Habilidad	Compromiso Organizacional
Habilidad	Correlación de Pearson	1	,734**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,734**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Interpretación:

En la tabla 9, se observa que después de aplicar el estadístico Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de $p=0.000$ (menor al $p\text{-valor}=0.05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Por lo que, la habilidad fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal

administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019, siendo el grado de correlación positivo y alto (0.734).

Hipótesis estadística específica 3:

Ho: El juicio no fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2019

Hi: El juicio fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao, 2019

Tabla 10: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de la dimensión Juicio y la variable Compromiso Organizacional.

Correlaciones			
		Juicio	Compromiso Organizacional
Juicio	Correlación de Pearson	1	,785**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,785**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Interpretación:

En la tabla 10, se observa que después de aplicar el estadístico Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de $p=0.000$ (menor al $p\text{-valor}=0.05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Por lo que el juicio fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019 siendo el grado de correlación positivo y alto (0.785).

Hipótesis estadística específica 4:

Ho: La actitud no fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal Administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019

Hi: La actitud fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal Administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019

Tabla 11: Análisis del estadístico Correlación de Pearson de dimensión actitud y la variable Compromiso Organizacional

Correlaciones			
		Actitud	Compromiso Organizacional
Actitud	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Interpretación:

En la tabla 11, se observa que después de aplicar el estadístico Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de $p=0.000$ (menor al p -valor=0.05). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis alterna de investigación

la actitud fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019. Siendo el grado de correlación positivo y moderado (0.679).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

La presente investigación llegó a la conclusión de que la Gestión del talento humano fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Punta Callao 2019, siendo el grado de correlación de 0.866, por lo tanto, no solo es significativa, sino que además es positiva y alta. De la misma manera las cuatro dimensiones de la variable Gestión del Talento humano planteadas para las hipótesis específicas como son el conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud han logrado ser significativas en relación a la variable Compromiso Organizacional, por lo tanto todas las dimensiones se relacionan significativamente con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao 2019.

Asimismo, a nivel internacional la investigación en sus resultados guardan relación a los obtenidos por el autor Veliz (2015), quien, en su tesis concluyo en que para el diseño del sistema de gestión por competencias se propone una actividad previa, esto es un plan de reuniones y talleres de discusión sobre el tema, cuyos actores principales e involucrados serían las máximas autoridades, personal del nivel jerárquico y mandos de supervisión y control de los procesos y del personal” en la presente investigación corroboramos en que

los directivos deben desarrollar competencias como el conocimiento, habilidad, juicio y actitud.

A nivel nacional se han encontrado similitudes con la tesis desarrollada por Oblitas (2017) quien concluyó en que existe una relación positiva entre la escala de la felicidad y compromiso organizacional corroborando con la presente investigación en la que un trabajador feliz es un trabajador comprometido con su organización.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Que la gestión del talento humano fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Punta Callao 2019, siendo el grado de correlación positivo y alto (0.866).

Segunda: Que el conocimiento fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019 siendo el grado de correlación es positivo y alto (0.768).

Tercera: Que la habilidad fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019, siendo el grado de correlación es positivo y alto (0.734).

Cuarta Que el juicio fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019 siendo el grado de correlación es positivo y alto (0.785).

Quinta: Que la actitud fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta Callao 2019 siendo el grado de correlación es positivo y moderado (0.679).

6.2 Recomendaciones

Primera: Se recomienda mejorar el ambiente de trabajo donde haya comodidad física como psicológica; mayor participación en los asuntos de trabajo y otros de carácter social dentro de la empresa.

Segunda: Se recomienda organizar capacitaciones especializadas dirigidas al personal por área, buscando desarrollar sus destrezas según el perfil del cargo a fin de mejorar su desempeño y generar el compromiso organizacional.

Tercera. Se recomienda fomentar el trabajo en equipo realizando dinámicas de grupo para el mejoramiento y desarrollo de sus habilidades, las relaciones interpersonales, organizar reuniones donde se destaquen temas de interés tanto para el empleador como para el empleado.

Cuarta: Se recomienda, promover una nueva cultura cimentada en valores, donde predomine el respeto, la honestidad, la responsabilidad, la empatía, se garantizara de esta manera la confiabilidad de la información y la imagen institucional.

Quinta: Se recomienda motivar al personal brindando oportunidades de crecimiento y desarrollo así como implementar políticas de mejoras económicas sean en las remuneraciones como otras formas de compensaciones como son bonos, tarjetas de consumo etc.

REFERENCIAS

Fuentes Documental

(Alarcón, 2015) En su investigación “*La gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi* Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Ecuador

(Bazurto, 2016) En su investigación “*Incidencia de la satisfacción laboral en el Compromiso organizacional en una entidad pública ecuatoriana*, Escuela Superior Politécnica del Litoral. Ecuador

(Véliz, 2015) En la investigación “*Diseño de un sistema de gestión del talento humano por Competencias, en una entidad pública*, la cual fue aprobada por Escuela Superior Politécnica del Litoral. Ecuador

(Robles, 2018) En su investigación “*Modelo de gestión del talento humano para mejorar la*

Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú.

(Uchuypoma, 2017) Realizó la investigación “*Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - Lima 2016*, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú

(Oblitas, 2017) Realizó la investigación “*Relación entre la escala de felicidad y el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016*, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú

Fuentes Bibliográficas

Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed.). México D.F, México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.

Daft, & Marcic, D. (2010) *Introducción a la Administración*, México: Cengage Learning

Edel, R., Garcia, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*

- Griffin,& Moorhead,G(2010) *Comportamiento Organización, Gestión de Personas y Organizaciones*
- Mochón F.(2014) *Administración. Enfoque por Competencias con Casos Latinoamericanos*, México: Alfaomega
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Robbins , S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
- Schermerhorn (2010) *Administración*, Mexico:Limusa
- Uribe J.,(2015)*Clima y ambiente Organizacional, Trabajo salud y factores Psicosociales*, México: El manual moderno
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos*(7ed.). México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistència.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo la gestión del talento humano fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo el conocimiento fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao 2019? ¿En qué medida habilidad fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao, 2019? ¿Cómo el juicio fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad de la Punta- Callao, 2019? ¿De qué forma la actitud fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao, 2019?</p>	<p>Objetivo general Identificar como la gestión del talento humano fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao, 2019</p> <p>Objetivos específicos nto fortalece el compromiso administrativo de la Municipalidad 019. Identificar en que medida la habilidad fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao, 2019. Identificar como el juicio fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao, 2019. Identificar como la actitud fortalece el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao 2019</p>	<p>Hipótesis General La gestión del talento humano fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Punta- Callao, 2019</p> <p>Hipótesis específicas El conocimiento fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao 2019La habilidad fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao 2019 El juicio fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao, 2019La actitud fortalece significativamente al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Punta- Callao, 2019.</p>	<p>VI: Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones_ Conocimiento Habilidades Juicio Actitud</p> <p>VD:Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones Factores Inhibidores Factores Estimulantes</p>	<p>El tipo de estudio de la presente investigación de acuerdo a la naturaleza del problema se considera como una investigación aplicada porque está interesada en buscar la solución al problema, en el que se estudiara sobre Gestión del talento humano y su fortalecimiento significativo al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Punta-Callao (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) Diseño No experimental, Transversal, Correlacional-Causal. Es correlacional porque tiene como objetivo identificar la relación entre las dos variables. La población esta conformada por</p>

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Estimado usuario: El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información para el desarrollo del proyecto de investigación GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA CALLAO 2019

Agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
VARIABLE (X):GESTION DEL TALENTO HUMANO					
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO					
1.- La municipalidad te puso un tutor a disposición tuya cuando ingresaste a trabajar, con el fin de que adquieras experiencia en función a las actividades que ibas a realizar					
2.- La municipalidad te ha dado la oportunidad de adquirir una nueva visión de las cosas					
3.- La municipalidad se preocupa por que aprendas continuamente					
4.- La municipalidad se preocupa por que puedas ampliar tus Conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro de la municipalidad					
5.- La municipalidad se preocupa en que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores					

DIMENSIÓN 2: HABILIDAD					
6.- La municipalidad te exige aplicar tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas					
7.- Le comparte su visión global y sistemática con sus trabajadores					
8.- La municipalidad te sugiere trabajas en equipo para lograr con mayor eficiencia los objetivos					
9.- Existe un eficiente liderazgo dentro de la municipalidad					
10.- La municipalidad se preocupa en que sus trabajadores laboren motivados					
11.- La municipalidad incentiva la comunicación fluida					
DIMENSIÓN 3: JUICIO					
12.- La municipalidad, ante un escenario que tenga que ver con el talento humano, evalúa la situación antes de actuar					
13.- La municipalidad antes de tomar una decisión, evalúa los datos e información que se tiene					
14.- Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite la municipalidad					
15.- Se juzga analíticamente los hechos que ocurren dentro de la municipalidad					
16.- Dentro de la municipalidad se considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho					
17- La municipalidad te dejó bien definido tus prioridades laborales					
DIMENSIÓN 4: ACTITUD					
18.- La municipalidad trasmite una actitud emprendedora					
19.- La municipalidad incentiva a sus trabajadores a ser innovadores					
20.- La municipalidad se preocupa en que sus trabajadores se adecuen fácilmente a los cambios que ocurren					

21.- La municipalidad incentiva a sus trabajadores a asumir riesgos con el fin de lograr cosas positivas					
22.- La municipalidad evalúa tus resultados que obtienes al trabajar					
23.- Sientes que la municipalidad se viene apoyando para que puedas lograr tus aspiraciones u objetivos personales y profesionales					

ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
VARIABLE (Y) COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 1: FACTORES INHIBIDORES					
24.- Tu jefe te reprende tus errores de manera justa y sin exageraciones					
25.- Tus compañeros de trabajo te demuestran gratitud por el apoyo que le hayas podido brindar					
26.- La municipalidad realiza un adecuado seguimiento de tu desempeño laboral					
27.- La municipalidad trabaja con seriedad sin mostrar inconsistencias e incongruencias					
28.- Los trabajadores de la municipalidad tienen un trato cordial y humilde con tu persona					
DIMENSIÓN 2: FACTORES DE MOTIVACION					
29.- Las reglas y políticas de la municipalidad están plasmadas de manera clara					
30.- La municipalidad invierte en capacitaciones para incrementar los conocimientos de sus trabajadores					

31.- La municipalidad reconoce sus esfuerzos y los buenos resultados que obtiene su trabajo					
32.- Tiene autonomía y participación dentro de la municipalidad					
33.- Te sientes valorado por la municipalidad					

Haga clic aquí para escribir texto.

ASESOR

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL