

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis

**Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal
administrativo de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes,
2023**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora: Brenda Nicole, Zapata Inga

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal
administrativo de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes,
2023**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Galvani Guerrero García (Presidente)
Código ORCID: 0000-0002-3151-806X

Mg. Alex Roberto Chuñe Ignacio (Secretario)
Código ORCID: 0000-0002-6820-3803

Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya (Vocal)
Código ORCID: 0000-0002-0879-7232

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.

Br. Zapata Inga, Brenda Nicole (Autora)

Código ORCID: 0009-0007-9097-6048

Mg. Armestar Amaya, Alex Alfrehth (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-0879-7232

Mg. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amilcar (Coasesor)

Código ORCID: 0000-0002-9894-2180

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los quince días del mes noviembre del dos mil veinticuatro, siendo las diez horas, en el auditorio "Álvaro Camacho Sánchez" de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 385-2023/UNTUMBES- FACEC-D, docentes: Mg. Galvani Guerrero García (**Presidente**) Mg. Alex Roberto Chuñe Ygnacio (**Secretario**) Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023", para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la bachiller: **BRENDA NICOLE ZAPATA INGA**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **BRENDA NICOLE ZAPATA INGA** con calificativo **APROBADO... MUY BUENO**

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.


En consecuencia, queda **APTA...** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las **11...** horas **20...** minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, **15...** de **11...** del 2024



DNI N° **45101586**
Código ORCID N°
Presidente (a)



DNI N° **46207058**
Código ORCID N°
Secretario (a)



DNI N° **41737972**
Código ORCID N°
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)


Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%


Mg. Alex Alfreth Armestar Amaya
Reg.Unic de Coleg.N° 8729
CLAD - TUMBES

9	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	GEOLAB S.R.LTDA. "PMA para el Proyecto de Mejoras en las Pruebas de Pozos y el Manejo de Cortes de Perforación, EIA: Perforación de Hasta 42 Pozos de Gas Natural y/o Hidrocarburos Líquidos, de Carácter Exploratorio Confirmatorio y Desarrollo en el Campo de Gas Corvina – Estructura Corvina, Lote Z-1-IGA0016412", R.D. N° 261-2008-MEM/AE , 2022 Publicación	<1 %
12	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Mg. Alex Alfrath Armarstar Amaya
Reg.Unic de Coleg.N° 8729
CLAD - TUMBES

18	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Fernandez, Cinthya Elizabeth Franklin. "Indice de Progreso Social de la Provincia de Paita.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
21	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
27	Marisa Salanova Soria, Wilmar B. Schaufeli. "El Engagement de los empleados: un reto	<1 %



Mg. Alex Alfreth Armarstar Amaya
Reg.Unic de Coleg.N° 8729
CLAD - TUMBES

emergente para la Dirección de los Recursos Humanos", Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 2004

Publicación

28 Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote <1 %
Trabajo del estudiante

29 Submitted to Universidad Peruana Los Andes <1 %
Trabajo del estudiante

30 Ampelio Ricardo Barrón Aráoz. "La necesidad de mantenimiento de personas en empresas de Lima Metropolitana", Quipukamayoc, 2014 <1 %
Publicación

31 Submitted to Universidad Andina del Cusco <1 %
Trabajo del estudiante

32 Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos <1 %
Trabajo del estudiante

33 Esther Brigitte Castellanos Espinoza. "Estrategias para el fortalecimiento institucional", Revista Publicando, 2023 <1 %
Publicación

Mg. Alex Alfreth Armarstar Amaya
Reg. Uníc de Coleg. N° 8729
CLAD - TUMBES

34 Gaspar Arbizu, Gianina | Hurtado Castaneda, Frank | Monge Cortijo, Jorge | Quispe Napanga, Kattia. "Planeamiento estrategico De La Provincia De Chupaca.", Pontificia Universidad <1 %

Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru),
2020

Publicación

- 35** José Alfredo Dávila-Arenas, Roberto Carlos Ramos-Cuzque, Moises David Reyes-Perez, Benicio Gonzalo Acosta-Enriquez et al. "Video Game Addiction, Anxiety, and the Moderating Role of Sociodemographic Factors in Peruvian Adolescents", Springer Science and Business Media LLC, 2024 <1 %
- Publicación
-

- 36** repositorio.unprg.edu.pe <1 %
- Fuente de Internet
-

- 37** Milagritos Simona Barriga Vásquez, Claudia Virginia Cortez Chávez. "Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada De Lima", TecnoHumanismo, 2021 <1 %
- Publicación
-

- 38** repositorio.upla.edu.pe <1 %
- Fuente de Internet
-

- 39** Míriam Sandra Paipay Casas, Raúl Eduardo Cabrejos Burga. "Engagement para mejorar el rendimiento laboral en el Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima, 2021", EVSOS, 2023 <1 %
- Publicación
-

Mg. Alex Alfreth Armarstar Amaya
Reg. Unio. de Coleg. N° 1729
CLAD - TUMBES

40

William Senior, Mairin Lemus, Nieves González, Manuel Rey-Méndez, Cesar Lodeiros. "VII FORO IBEROAMERICANO DE LOS RECURSOS MARINOS Y LA ACUICULTURA", Open Science Framework, 2016

Publicación

<1 %

41

Irene Monsonís Payá. "Actors' Engagement in Monitoring and Evaluation Mechanisms for Responsible Research and Innovation: an Explorative Study of the AHP Technique", Universitat Politecnica de Valencia, 2023

Publicación

<1 %

42

Jonatan Baños-Chaparro. "Gestión del tiempo y compromiso académico en estudiantes de psicología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019", PsyArXiv, 2021

Publicación

<1 %

43

Paredes, Omar Pedro Guere. "Relación Entre el Desarrollo de las Habilidades Metacognitivas de la Lectura y la comprensión Lectora en Estudiantes de 5to y 6to de Primaria de un Colegio Privado Del Distrito de Santiago de Surco", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022

Publicación

<1 %



Mg. Alex Alfreth Armarstar Amaya
Reg.Unic de Coleg.N° 8729
CLAD - TUMBES

44 Eddy Mauricio Chicaiza Caizaguano, Camila Noemi Salazar Aguilar, Howard Fabian Chávez Yépez. "Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio "Lácteos Maribella"", Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 2023

Publicación

<1 %

45 Mariano Cataño Cárdenas, Esther Julia Castaño González. "DE TÓXICA A SALUDABLE. Aporte de la comunicación a la organización de hoy", Universidad Católica de Pereira, 2022

Publicación

<1 %

46 Alicia Hamui-Sutton, Tania Vives-Varela, Samuel Gutiérrez-Barreto, Iwin Leenen, Melchor Sánchez-Mendiola. "A typology of uncertainty derived from an analysis of critical incidents in medical residents: A mixed methods study", BMC Medical Education, 2015

Publicación

<1 %

47 repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Mg. Alex Alfreth Armentar Amaya
Reg. Único de Coleg. N° 8729
CLAD - TUMBES

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada a Dios, porque nos permite seguir superándonos, forjándonos como personas de éxito. A mis padres Marisol y Juan Carlos, por su apoyo incondicional durante toda mi carrera profesional, a mis hermanos, amigos que me acompañaron en el proceso y a los docentes que formaron parte de cada etapa de mi formación profesional.

Brenda Nicole Zapata Inga

Autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme sabiduría y las fuerzas para salir adelante y cumplir mis objetivos. A mis padres por su confianza, dedicación, consejos, enseñanzas y su amor puro hacia mi persona. A los docentes de mi alma máter Universidad Nacional de Tumbes que me guiaron en el proceso, por brindarme sus sabios conocimientos durante mi formación académica y profesional, a la entidad receptora Municipalidad distrital de la Cruz que me permitió desarrollar la presente investigación bajo su consentimiento. A mi asesor de tesis Mg. Armestar Amaya Alex Alfreth, y docente de tesis Dr. Merino Velásquez Jesús, por actuar como facilitadores en el proceso de elaboración de la presente tesis.

Brenda Nicole Zapata Inga

Autora

ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICE	xiv
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
ÍNDICE DE ANEXOS	xvii
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
I. INTRODUCCIÓN	20
II. REVISIÓN DE LITERATURA	25
2.1. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS.....	25
2.1.1. Gestión del Talento humano	25
2.1.2. Engagement laboral.....	30
2.2. ANTECEDENTES	33
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	38
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	40
3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..	40
3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	42
3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	44
3.4. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD	48
3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	49
3.6. HIPÓTESIS.....	50
3.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	51
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	54
4.1. RESULTADOS.....	54
4.2. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES.....	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	75
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población laboral del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de La Cruz. (Población para la primera variable)	42
Tabla 2: Población laboral del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de La Cruz. (Población para la segunda variable).....	43
Tabla 3: Coeficiente de gestión del talento humano.....	49
Tabla 4: Coeficiente de engagement laboral	49
Tabla 5: Indicadores e ítems de la variable gestión del talento humano.	52
Tabla 6: Indicadores e ítems de la variable engagement laboral.....	53
Tabla 7: La gestión del talento humano en el engagement laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.	54
Tabla 8: Análisis de correlación entre gestión del talento humano y engagement laboral.	55
Tabla 9: La integración de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes,2023.....	56
Tabla 10: Análisis de correlación entre integración de personas y engagement laboral.	57
Tabla 11: El desarrollo de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.....	58
Tabla 12: Análisis de correlación entre desarrollar personas y engagement laboral.	59
Tabla 13: La retención de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.....	60
Tabla 14: Análisis de correlación entre retener personas y engagement laboral. 61	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: La gestión del talento humano en el engagement laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.	54
Figura 2: La integración de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.....	56
Figura 3: El desarrollo de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.....	58
Figura 4: La retención de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.....	60
Figura 5: Entregando encuestas	96
Figura 6: Llenando encuestas	96
Figura 7: Observando el correcto llenado de la encuesta	97
Figura 8: Explicando las preguntas	97
Figura 9: Resolviendo dudas de alguna pregunta	98
Figura 10: Recepcionando encuestas completas.....	98

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	75
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	77
Anexo 3: Autorización para ejecución de tesis.....	79
Anexo 4: Aceptación para ejecución de tesis.....	80
Anexo 5: Valores de rho de spearman.....	81
Anexo 6: Cuestionario de la variable gestión del talento humano.....	82
Anexo 7: Cuestionario de la variable engagement laboral.....	85
Anexo 8: Validación del instrumento.....	88
Anexo 9: Análisis de fiabilidad de la variable gestión del talento humano.....	94
Anexo 10: Análisis de fiabilidad de la variable engagement laboral.....	95
Anexo 11: Evidencia de aplicación de encuestas.....	96

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023. La metodología utilizada fue explicativa de tipo descriptiva-correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada para la primera variable por 17 colaboradores entre directivos, técnicos y profesionales y para la variable dos por 48 colaboradores en las diferentes escalas. Se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, teniendo como instrumento el cuestionario compuesto por un total de 12 preguntas para la primera variable y 12 preguntas para la segunda variable, para la valoración de cada ítem se manejó la escala de Likert. Los resultados obtenidos representan para la gestión del talento humano un 64.7% en el nivel alto, para el engagement laboral se obtuvo un 87.5% en el mismo nivel, y un rho de spearman de 0.652 representando una asociación positiva media. La dimensión integrar personas se situó en el nivel alto con un 82.4%, influenciando en el engagement laboral, y obteniéndose un r_s de 0.612 representando una asociación positiva media. La dimensión desarrollar personas, se diferenció con un 58.8% en el nivel alto, influenciando en el engagement laboral, determinándose un r_s de 0.557 representando una asociación positiva media. La dimensión retener personas, se ubicó en el nivel alto con el 47.1%, influenciando en el engagement laboral, obteniéndose un coeficiente del r_s de 0.628, determinándose una asociación positiva media. Concluyó que existe una asociación significativa y positiva entre la variable gestión del talento humano y la variable engagement laboral.

Palabras clave: Gestión del talento humano, engagement laboral, integrar, desarrollar, retener.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of human talent management on the work engagement of the administrative staff of the District Municipality of La Cruz, Tumbes, 2023. The methodology used was applied as a descriptive-correlational type, quantitative approach, non-linear design. cross-sectional experimental. The sample was made up for the first variable of 17 collaborators among managers, technicians and professionals and for the second variable of 48 collaborators in the different scales. The survey technique was applied for data collection, having as an instrument the questionnaire composed of a total of 12 questions for the first variable and 12 questions for the second variable, for the assessment of each item the Likert scale was used. The results obtained represent 64.7% at the high level for human talent management, influencing work engagement which obtained 87.5% at the same level, and a spearman's rho of 0.652 representing a medium positive association. The dimension of integrating people was at the high level with 82.4%, influencing work engagement, and obtaining an rs of 0.612, representing a medium positive association. The dimension of developing people differed with 58.8% at the high level, influencing work engagement, determining an rs of 0.557, representing a medium positive association. The retaining people dimension was located at the high level with 47.1%, influencing work engagement, obtaining an rs coefficient of 0.628, determining a medium positive association. It concluded that there is a significant and positive association between the human talent management variable and the work engagement variable.

Keywords: Human talent management, work engagement, integrate, develop, retain.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones públicas y privadas están en constante cambio, estos cambios modernos podrían ser la introducción de tecnológicas, implementación de nuevos sistemas, los cuales requieren que las organizaciones mejoren o alteren sus métodos de gestión para adaptarse a las nuevas realidades. Es importante planificar una buena gestión de personas para hacer una organización competente y asegurarse que las personas se sientan satisfechas, pues a través de su trabajo, pretenden alcanzar las metas planteadas por la organización y de la misma manera alcanzar su éxito personal trabajando y apoyándose entre ellas para lograr sus objetivos.

Vallejo (2015), indica “el término recurso humano se refiere a las personas como un instrumento más no como el capital principal de la empresa, que poseen habilidades y características que dan vida a una organización” (p.15). Actualmente se utiliza el término “talento humano”, porque todas las personas tienen diferentes talentos, habilidades y capacidades. Con este término si se le considera al talento humano como el capital más importante para las empresas, por tanto, debe administrarse correctamente.

Las entidades necesitan empleados motivados, psicológicamente involucrados en su trabajo, empleados comprometidos (engaged), funcionarios activos que fortalecen a las organizaciones saludables. Lorente y Vera (2010), precisan al “engagement laboral como un estado mental positivo de logro relacionado con el trabajo y que es determinado por altos niveles de energía y resistencia mental en el entorno laboral” (p.1).

La gestión del talento humano (GTH) que se efectúa en la Municipalidad Distrital de La Cruz, es de gran relevancia, puesto que, si dentro de la municipalidad se

desarrolla una buena gestión del talento humano, evaluando al personal capacitándolo, incentivándolo, impulsándolo a que desarrolle sus habilidades y competencias mas no dejándolos de lado por no cumplir con los perfiles que necesita la organización, contribuiría a que los colaboradores se sientan felices, motivados, involucrados con la organización, es decir con un estado mental positivo al desarrollar sus actividades laborales en un ambiente saludable y seguro, lo cual parte del engagement laboral en la entidad municipal.

Hoy en día gestionar al talento humano brinda un ambiente de trabajo seguro y estable, capaz de tratar y controlar cualquier situación interna o externa que afecte a la organización y con ella a sus colaboradores, al poner en práctica estrategias para motivar a su personal a comprometerse con su trabajo, capacitándolos para mejorar su desempeño individual y organizacional.

Barreras (2020), encontró en las MIPyMES en México solo el 52% de los encuestados creen que sus empleados estan satisfechos o muy satisfechos con el diseño de sus puestos de trabajo. En México el 70% de las MIPyMES cierra sus puertas antes de cumplir los cinco años de operaciones, especialmente por la falta de conocimiento administrativos, contables y legales, pues solo el 12.6% capacita a su personal generando asi poco compromiso e involucramiento del capital humano. (pp.12-15)

Cortes (2023), planteó según las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI), en su reporte de empleo trimestral Agosto-setiembre-octubre, en el Perú, son 7 millones 614 mil personas. El 68,2% del total de ocupados son informales en el área urbana, implicando una falta de acceso a una serie de servicios y derechos de los trabajadores. El 87,3% de los trabajadores no tienen seguridad social o trabajan en unidades de producción no registradas, todo ello sucede en empresas pequeñas en el Perú. Aquellas estadísticas nos dan pistas sobre el déficit en la gestión del talento humano en las empresas peruanas y su informalidad.

Bardales y Trelles (2022), indica en su investigación titulada Gestión del recurso humano para promover la efectividad en el servicio del usuario en la Municipalidad

Provincial de Tumbes, 2022, entre los principales resultados se obtuvo un desempeño limitado en cuanto al reclutamiento y selección de personal, análisis de tareas, capacitación y desarrollo, compensación y evaluación de desempeño en la institución. Concluyó que la gestión del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Tumbes presenta deficiencias, evidenciándose una baja calidad de servicio observada por los usuarios de la institución, la cual conduce a una comprensión crítica de la eficacia del trabajo del gobierno local y, por tanto, de su aportación al bienestar de la población.

Hoy en día según la estructura del estado, se requiere personal que cumpla con sus perfiles de trabajo. En el Distrito de La Cruz, Tumbes, La Municipalidad Distrital de La Cruz, por observación y debido a ciertos contextos desarrollados en nuestra localidad, no todos los colaboradores cumplen con los perfiles requeridos y pueden no estar debidamente capacitadas para el puesto.

Así mismo también se puede apreciar que existe personal que no son evaluados constantemente en el ejercicio de sus actividades. En base a ello hay personal nombrado y contratado que no están en los puestos que les corresponde, ya sea porque han sido contratados por favoritismo o por los han dejado en ese puesto por el tiempo que tienen laborando en la municipalidad, sin embargo, para poder sobrellevar la situación se les puede evaluar para determinar sus conocimientos, habilidades y competencias respecto a su puesto de trabajo, para así capacitarlos, desarrollarlos e incentivarlos a mejorar su desempeño laboral.

Un personal involucrado con su trabajo, no solo logra el éxito organizacional sino también personal. Sin embargo, no solo depende del capital humano el éxito o el logro de los objetivos, sino también de cómo se esté desarrollando la gestión del talento humano en la organización, si la organización se compromete con el talento humano, este se sentirá respaldado y motivado. De tal manera que el engagement laboral del personal administrativo tendría un alto nivel positivo en la municipalidad, ya que un personal capacitado, satisfecho, feliz y estable se sentirá capaz de lograr los objetivos planteados por la institución.

De acuerdo con este escenario relacionado con la gestión del talento humano y su influencia en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad,

se formula la siguiente interrogante general: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023?; con sus problemas específicos: 1. ¿Cuál es la influencia de la integración de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz?; 2. ¿Cuál es la influencia del desarrollo de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz?; 3. ¿Cuál es la influencia de la retención de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz?

En la presente investigación se ampliarán los aspectos conceptuales o doctrinales de las variables en estudio. Se fundamentará en la teoría de la gestión del talento humano del autor Chiavenato (2019), y la variable engagement laboral se centrará en los estudios de Salanova y Schaufeli (2009), estos aspectos serán corroborados y servirán de respaldo para poder reforzar la investigación. Permitirán mejorar nuestros conocimientos adquiridos dentro de nuestra formación académica y contribuirá a nuestro desempeño como futuros profesionales en administración.

Las variables se someterán al proceso del método científico, permitiendo obtener los resultados de esta investigación para ser de conocimiento a los responsables de la Institución y así contribuirán a mejorar la gestión del talento humano y engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.

Asimismo, se utilizarán técnicas, métodos y procedimientos para probar la hipótesis y efectuar la correlación de las variables. Estas técnicas servirán para trabajos futuros. En vista a ello la investigación es beneficiosa en el sentido de que desarrollará un adecuado uso de los recursos de la Institución permitiendo conocer la situación referente a la gestión del talento humano y el engagement laboral, facilitándoles a los responsables la información necesaria para que puedan aplicar si fuera necesario mejoras tanto en el personal administrativo y en el uso de los recursos destinados por el estado.

Este trabajo es necesario porque pretenderá contribuir con la municipalidad, orientando y comprendiendo que la gestión del talento humano permite desarrollar

estrategias que impulsen a sus colaboradores a un mejor desempeño en sus puestos laborales, en tal sentido dicha estrategias benefician al desarrollo del engagement laboral en la entidad para el bienestar de la población.

La presente investigación logra determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023. Alcanzando también sus objetivos específicos: 1. Analizar la influencia de la integración de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz. 2. Determinar la influencia del desarrollo de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz. 3. Explicar la influencia de la retención de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.

A continuación, detallaremos la estructura de esta investigación de la siguiente manera:

En el capítulo I, se presenta la introducción, explicando la situación problemática, el problema general y los problemas específicos, la justificación, el objetivo general y los objetivos específicos. En el capítulo II, se detallan las bases teóricas y científicas de las variables en estudio, los antecedentes y la definición de términos básicos. En el capítulo III, se especifica la formulación de hipótesis, la población, la muestra y muestreo, el tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis, los métodos, técnicas e instrumentos, el procesamiento y análisis de datos, las variables y operacionalización. En el capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación y la respectiva discusión. Finalmente, en los capítulos V, VI, VII, VIII, se describen las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos, respectivamente.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS

La GTH permite el desarrollo potencial, destrezas, habilidades e involucramiento del capital humano, fomentando el engagement laboral. De esta forma, tras una continua indagación de la literatura contenida de libros, se construirá el siguiente marco teórico:

2.1.1. Gestión del Talento humano

Barreras (2020), señala:

Antes de la introducción del término talento humano, se solía referir al personal como un factor productivo solamente, como si se hablara de los recursos naturales, el capital financiero e inclusive la tecnología misma. Luego de un tiempo, las organizaciones que se encontraban en la cima del éxito comenzaron a cambiar sus procesos productivos, dejaron de ver la mano de obra como una fuerza simple de trabajo y lo llamaron talento humano, mismo factor que hoy en día determina la fragilidad o victoria de una empresa. (p.4)

Vallejo (2015), asevera:

Que, GTH es un conjunto de procesos diseñados que buscan y aseguran el desarrollo y participación del capital humano, elevando sus competencias. Posibilita la comunicación entre empleados y la organización en la que participa la empresa, con las necesidades y deseos de los empleados con el

fin de ayudarlos, respaldarlos ofreciéndoles un mejor desarrollo personal.
(p.16)

Chiavenato (2019), señala:

Que, el área de la GTH como proceso, tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. La manera de seleccionar a las personas, reclutarlas, integrarlas, hacerlas producir, desarrollarlas, recompensarlas y evaluarlas, es decir, la calidad en la manera de gestionar a las personas en la organización es un aspecto crucial en la competitividad organizacional. El ciclo de la gestión de personas se cierra en cinco procesos básicos; integración, organización, retención, desarrollo y evaluación de personas.
(p.100)

Desde el punto de vista de Ruiz, Ruiz y Martínez (2017), precisan que la GTH “es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para el accionista, el cliente, el profesional y la sociedad” (p.36).

Talento humano.

Alles (2007), menciona “El talento humano requiere capacidades de la mano con compromiso y acción, los tres al mismo tiempo” (p.31). Es decir, si el profesional tiene compromiso y actúa, pero no dispone de las capacidades necesarias, no alcanzara resultados, aunque haya tenido buenas intenciones, si, por el contrario, dispone de capacidades y actúa en el momento, pero no se compromete con la tarea, puede que alcance resultados, el único inconveniente es que su falta de motivación le impedirá innovar y proponer cosas más allá de las impuestas por su superior.

Capital humano

Dessler y Varela (2011), refieren al capital humano como “los conocimientos, la educación, capacitación, habilidades y a la pericia de los colaboradores de una organización” (p.9). Por eso se dice que el talento humano conduce

necesariamente al capital humano, ya que este es el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito.

Importancia de la administración del talento humano

Vallejo (2015), indica:

Que, en las empresas, existe un sinnúmero de problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización, para ello es necesario contar con trabajadores calificados, con capacidad de respuesta inmediata y resolución de conflictos. Aun cuando los activos financieros y el equipamiento de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados tienen su importancia considerable, el talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización, la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, de establecer los objetivos y estrategias para la organización. (p.21)

Objetivos de la gestión del talento humano

Dessler et al. (2011), aseveran que están orientados a:

Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir las metas de la organización, mantener y desarrollar condiciones organización que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de sus metas individuales lograr la eficiencia y eficacia por medio de las personas para agregar valor a la organización, construir capital humano dotado de habilidades y competencias, manejar las remuneraciones de los colaboradores puntualmente sin errores, cumplir con las normas legales y los procesos que se generen a raíz de estas, entre otros aspectos para aumentar las ventajas competitivas y asegurar la sustentabilidad de la organización. (p.23)

Dimensiones

Según Dess, Lumpkin y Eisner (2011), aseveran que existen “tres actividades que están interrelacionadas, si una de ellas esta suelta o rota, se caerá: Atraer o integrar al capital humano, desarrollar al capital humano, retener al capital humano” (p. 121).

Integrar o incorporar personas: “Es el proceso de selección que solo se abre para los candidatos que tienen características y competencias que se ajustan a las que predominan en la organización” (Chiavenato 2009, p.102).

Dess et al. (2011), muestra:

Que, la contratación es uno de los pasos para integrar a las personas, las compañías que toman en serio la contratación también toman en serio el reclutamiento, este paso se puede aplicar mediante entrevistas programadas, ya que cada vez es más frecuente que las organizaciones destaquen importancia del conocimiento y la experiencia general, las habilidades sociales, los valores, creencias y actitudes de los colaboradores. (p.123)

Al contratar al personal requerido por la organización es fundamental que los nuevos funcionarios se les brinde la información necesaria de la organización. Dessler et al. (2011) menciona que la inducción a los empleados “es brindar a las nuevas contrataciones la información básica que necesitan para realizar sus labores, como las normas de la compañía” (p.184).

Desarrollar personas

Dess et al. (2011), afirma que “reclutar, seleccionar y contratar talento de primer nivel y esperar que sus habilidades y capacidades funcionen durante el tiempo de su contrato no es suficiente: se requiere ofrecer capacitación y desarrollo en todos los niveles de la organización” (p.124).

Asimismo, monitorear y dar seguimiento al desarrollo del capital humano es esencial para determinar si las capacitaciones están dando fruto al progreso de los colaboradores, compartirlo con él y los administradores. De la misma manera se evalúa al capital humano, con sistemas de evaluación actualizados ya que los sistemas tradicionales evalúan el desempeño desde una sola perspectiva sin abordar las dimensiones más débiles como habilidades comunicaciones, valores, creencias y actitudes. Ya que utilizar los sistemas de evaluación se podrá obtener resultados que demuestren los valores de la compañía a expensas del capital humano.

Retener personas: “La gestión del talento humano, además de captar personas idóneas, trata de mantenerlas satisfechas, motivadas a largo plazo dentro de la organización, para que permanezcan asegurándoles la condiciones físicas, psicológicas y sociales” (Vallejo 2015, p. 103).

No basta remunerar a las personas por el tiempo que dedican a la organización, es necesario incentivarlas constantemente, superen su desempeño, alcancen metas y futuros desafiantes para el futuro de la organización. Todo ello mediante diversos factores como un proyecto de desarrollo personal, prestaciones de servicios que es una forma indirecta de remuneración total. Las prestaciones son gratificaciones que se otorgan a los trabajadores (salario, bonos, etc.), y las prestaciones indirectas (reconocimientos). Asimismo, tanto la higiene laboral, la seguridad y la calidad de vida en el trabajo contribuyen a la retención de las personas en la organización, la higiene por su lado son aquellas condiciones ambientales de trabajo que garantizan la salud física (ambiente externo), mental de las personas (emociones, estrés, cansancio). La seguridad se basa en si la organización cuenta con medidas y técnicas para prevenir riesgos en la entidad. La calidad de vida describe si una organización puede construir buenas relaciones y satisfacer las necesidades de sus colaboradores tanto internos como externos.

En la investigación se consideraron como dimensiones: Integrar personas, desarrollar personas y retener personas.

2.1.2. Engagement laboral

El estudio del engagement no nace de la nada, sino de la necesidad de desarrollar nuevos conceptos y constructos psicológicos que den respuesta a la realidad social y organizacional de hoy en día en nuestras sociedades.

Salanova y Schaufeli (2009), indican

Que, el engagement, es mucho más que un término en inglés, la traducción al español de este concepto sobre el engagement es complicada puesto que hoy en día no se ha encontrado un término que abarque la total idiosincrasia del concepto. El engagement no significa exactamente lo mismo que otros conceptos que si tienen su equivalente en lengua inglesa como son: la implicación en el trabajo (Work involvement), el compromiso organizacional (Organizational commitment), dedicación al trabajo (Work dedication), apego al trabajo (Work attachment), o adicción al trabajo (Workaholism). Sin embargo, está relacionado con estos conceptos, incluso algunos de ellos forman parte de su idiosincrasia, pero el engagement es algo más que emerge y se desarrolla desde otros planeamientos. (Salanova y Schaufeli 2009, p.2)

Por ello psicológicamente hablando Towler (2018), citado por Bosch, Riumalló y Morgado (2021) indican que, al entrar en detalle, podemos comprender esta herramienta (engagement) como “la conexión emocional que siente un trabajador hacia su organización, que tiende a influir en su comportamiento y su nivel de esfuerzo en las actividades relacionadas con el trabajo” (p.2).

Salanova y Schaufeli (2004) citado por Quiroz y Muñoz (2020), indican:

Que, el estudio del engagement aparece en los marcos interpretativos de la psicología organizacional positiva y en el mundo del trabajo, el desarrollo de este constructo está precedido por el estudio del síndrome de burnout, ya que, tras numerosos años de investigación dedicados a la comprensión del estrés, el agotamiento y de sus múltiples efectos negativos, surgió la

necesidad de explicar el estado contrario, es decir, el estado motivacional positivo experimentado en el trabajo. (p.56)

Salanova (2008) citado por Doménica (2011), establece que la psicología organizacional positiva “tiene como objetivo, describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en las organizaciones, así como perfeccionar y potenciar la calidad de vida laboral y organizacional” (p.41).

Guerra (2020), afirma:

La psicología organizacional positiva está tomando fuerza dentro de los diferentes procesos de Recursos Humanos, en selección se ha implementado la búsqueda de personas resilientes, felices y positivas, en capacitación además de los cursos y planes de desarrollo se han considerado aprendizajes personalizados para el crecimiento pleno de los colaboradores. (párr.4)

Trabajadores engaged

Ulrich (1997) citado por Salanova y Schaufeli (2009), indica:

Cada vez el capital humano es más importante para la organización, y hoy en día las organizaciones necesitan empleados que sean capaces de invertir psicológicamente en sus puestos de trabajo. Los empleados necesitan tipos de competencias para lograr un rendimiento óptimo en el mundo laboral moderno y materializar su pleno potencial. (pp.64-65)

Porque es importante potenciar el engagement

Circular HR (2018) citado por Bosch et al. (2021), indica que es importante “porque observar el engagement laboral de la empresa es una ventaja competitiva derivada del uso de la información relacionada con la energía de los colaboradores para el mejoramiento de la productividad” (p.3). Este indicador brinda información sobre el

esfuerzo que los empleados realizan en su día a día, por lo que ayuda a explicar los niveles de desempeño, productividad, calidad del servicio y otros indicadores importantes que maneja la propia empresa.

Dimensiones

Quiroz y Muñoz (2020), evidencian:

Que, el engagement se experimenta en el trabajo, que debe entenderse como un estado mental y no como un rasgo o característica personal; además, es persistente y duradero en el tiempo, puede ser optimizado y se evidencia en la energía, la identificación, la concentración y el disfrute. Ahora bien, el engagement está compuesto por tres dimensiones: el vigor, la dedicación y la absorción. (p. 58)

Vigor: Bosch et al. (2021), indica que “se refiere a la energía que la persona es capaz de aportar a su trabajo y a la motivación que siente al comenzar su día o tarea” (p.4). Es decir, es aquel deseo de invertir esfuerzo en el trabajo, no sentirse fatigado fácilmente y persistir en la actividad, aunque aparezcan dificultades y complicaciones.

Dedicación: Bosch et al (2021), indica que “alude al entusiasmo, inspiración, orgullo y el alto reto percibido que siente la persona por su trabajo” (p.4).

Absorción: Vargas y Estrada (2020), asevera que “es un estado de concentración, involucramiento y sensación de felicidad en relación al trabajo realizado”. (p.38). Asimismo, Bosch et al. (2021), indica que “se refiere a la felicidad que siente la persona mientras trabaja, a la capacidad de realizar el trabajo con intensidad y la sensación de que puede centrarse en el mientras lo desarrolla sin darse cuenta de la distorsión del tiempo” (p.4).

En la investigación se consideraron como dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

2.1.3. Naturaleza de la Municipalidad

Según la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972). El Artículo 1 define que, las municipalidad provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. El Artículo 3 asevera que se originan en la respectiva demarcación territorial que aprueba el Congreso de la República, a propuesta del Poder Ejecutivo. Sus principales autoridades emanan de la voluntad popular conforme a la Ley Electoral correspondiente. Las municipalidades de centros poblados son creadas por ordenanza municipal provincial. El Artículo 10 menciona que, coordinan y unen esfuerzos con los gobiernos regionales y nacionales para promover el desarrollo local, incrementar la competitividad local y mejorar las condiciones de vida de la población.

2.2. ANTECEDENTES

2.2.1. Internacional

Cueva (2023), en su tesis titulada:

La gestión del talento humano y el desempeño laboral del hospital de especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A de Riobamba. Tuvo como objetivo determinar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el hospital de especialidades San Juan HOSPIESAJ S.A. de Riobamba, el método que se utilizó fue hipotético deductivo, de carácter descriptivo, explicativo, de campo con enfoque cualitativo y cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. Se utilizó la encuesta y entrevista como técnicas de recolección de datos que se valida, aplicados a una muestra de 37 empleados entre personal administrativo y personal médico. Dentro de los distintos resultados se obtuvo que el 46% de los encuestados consideran que casi nunca el modelo de gestión de talento humano ayuda a perfeccionar el desempeño laboral, el 35 % considera que nunca, el 8% indica a veces, el 5% manifiesta que casi siempre y el 5% menciona que siempre. Concluyó que mediante la prueba de Chi-Cuadrado

se obtuvo un alfa de 31.140 con valor de significancia de 0.013 siendo menor a 0.05, siendo el Chi-Cuadrado menor al de la tabla de distribución (26.2962); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la altera, es decir, la gestión del talento humano si incide en el desempeño laboral del hospital de especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A de Riobamba.

Durán (2023), en su investigación titulada:

Gestión de talento humano y la calidad del servicio del área de salud. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión de talento humano y la calidad de servicio del área de salud, específicamente en el hospital general Francisco de Orellana, el método que se utilizó fue tipo exploratorio, correlacional, enfoque cuantitativo. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de dato, aplicada a 124 colaboradores del hospital general Francisco de Orellana determinados a través de muestreo aleatorio. Se obtuvo como resultado que el coeficiente rho de spearman arrojó 0.461 y el grado de significancia es 0.00. Se concluyó dado que el valor de significancia es menor a 0.5 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir existe una correlación positiva moderada directa entre ambas variables.

Zambrano y Ordoñez (2022), en su tesis titulada:

Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las MIPYMES del cantón Pasaje. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de las MiPymes del cantón Pasaje, el método que se utilizó fue deductivo, tipo explicativo, de carácter descriptivo cuantitativo, correlacional; diseño no experimental de corte transversal, para la cual se utilizó la encuesta como técnicas de recolección de datos analizados y procesados con la herramienta Excel y el software estadístico IBM SPSS 26, aplicada a una muestra de 384 empleados del sector comercial de las MiPymes del cantón Pasaje. Se obtuvo como resultado que siendo el nivel de significancia es menor a 0,05, se aceptó la hipótesis alterna. Concluyó que existe una

correlación positiva fuerte, debido a que se obtuvo una correlación r de Pearson 0.713 con significancia de $p=0.00$, es decir la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral.

Estupiñán (2021), en su tesis titulada:

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, Periodo 2019, planteó por objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne en el periodo 2019, el método que se utilizó fue descriptivo, correlacional y diseño de tipo transaccional, se utilizó la encuesta y entrevista como técnicas de recolección de datos a una población de 268 funcionarios públicos. Se obtuvo como resultados que el 20.9% de los encuestados dicen estar indecisos, el 36.1% se ubican en totalmente en desacuerdo/en desacuerdo, mientras que el 43% están totalmente de acuerdo/de acuerdo que ambas variables si tienen relación. Concluyó que mediante la aplicación del coeficiente de relación de spearman, se confirma que existe una correlación positiva alta en base a la gestión del talento humano y el desempeño.

2.2.2. Nacional

Vela (2022), en su tesis que lleva por título:

Gestión del talento humano y su relación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas – Loreto, 2022. Tuvo por objetivo establecer la relación entre la Gestión del talento humano y su relación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana; el método que se utilizó fue de tipo aplicada, diseño descriptivo correlacional y transversal, para la cual utilizaron como técnica de recolección de datos la entrevista y como instrumento el cuestionario aplicándolo a un total de 45 trabajadores; para la tabulación se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25. Se obtuvo como resultado que el

4.4% de empleados de la municipalidad contemplan “Inadecuado” la GTH, el 22.2% “Regular”, el 51.1% “Adecuado” y el 22.2% “Muy Adecuado”; mediante la prueba de independencia de Chi2 se determinó que existe dependencia entre las variables de 37,352. Se concluyó que entre las variables Gestión del talento humano y la satisfacción laboral si existe relación.

Huachorunto (2021), en su tesis de investigación titulada:

Gestión del talento humano y engagement laboral en los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021; propuso por objetivo establecer la relación de la gestión del talento humano y el engagement laboral, se utilizó una metodología aplicada de diseño no experimental de corte transversal con nivel descriptivo correlacional, para la cual utilizaron las técnicas de la encuesta y como herramienta el cuestionario, siendo validado a través del coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado a una muestra compuesta por 40 colaboradores del puesto de salud. Se obtuvo como resultados que 2 colaboradores que equivalen al 5% consideran que la gestión del talento humano es media y en el engagement laboral es medio, mientras que 38 colaboradores, que equivalen al 95% consideran que tanto la gestión del talento humano como el engagement laboral es alto, el rho de spearman es de 0,735. Concluyó que se descarta la hipótesis nula, se acepta la correlación positivamente significativa entre las variables de investigación gestión del talento humano y el engagement laboral.

Aquino y Sánchez (2021), en su investigación titulada:

Gestión del talento humano y engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. Planteó por objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020; el método que se utilizó fue hipotético deductivo, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo, para la cual utilizaron la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento aplicándolo a un total de 90 colaboradores.

Se obtuvo como resultado que existe correlación positiva moderada según el resultado del coeficiente de correlación rho de spearman, el cual fue de 0.610 entre ambas variables. Se concluyó que la significancia obtenida fue de 0.000, por ello, según la regla de decisión (Sig. $R < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, determinando que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Caqui y Gonzales (2020), en su tesis titulada:

Gestión del talento humano y engagement laboral del personal de La Corte Superior de Justicia de Tacna, Año 2019. Tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano con el engagement laboral, el método que se utilizó fue tipo no experimental, transversal y el diseño descriptivo correlacional, en la cual utilizaron dos instrumentos de recolección de datos, cuestionario de retención de talento humano y el Utrecht Work Engagement Survey, aplicados a una muestra de 160 trabajadores entre personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Tacna. Se obtuvo como resultados que la percepción general sobre la gestión del talento humano es poco adecuada 54,4% y adecuada 42,9%, en cuanto al engagement laboral predominó un nivel medio 44,4% y prevaleció el nivel medio en las tres dimensiones del engagement: vigor 46,3%, dedicación 53,1%, absorción 52,5%. Concluyó que la gestión del talento humano y el engagement laboral si se correlacionan significativamente, ya que los datos estadísticos arrojaron (ρ 0,635; p 0,001).

2.2.3. Local

Pérez (2021), en su estudio titulado:

Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa el Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020. Tuvo como propósito determinar si relación existe entre la

gestión del talento humano y el desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa, el método que se utilizó fue de tipo aplicada, no experimental, transversal, correlacional, cuantitativa, para la cual utilizaron como técnica de recolección de datos la encuesta y el cuestionario como instrumento, aplicándolo a una muestra de 50 colaboradores de la institución. Se obtuvo como resultados en base a las respuestas de los colaboradores que se involucraron dimensiones de conocimiento, motivación y concepto propio para la gestión del talento humano, obteniendo respuestas de nivel alto (68,0%); nivel medio (20,0%) y nivel bajo (12,0%); determinando relación con la variable desempeño laboral del nivel alto (64,0%); nivel medio (24,0%) y nivel bajo (12,0%). Cuyo resultado mostró que existe influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente ($\rho = 0,994$) y significación bilateral del 0,000.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Gestión: “Es el desarrollo de los procesos de organización, planificación, gestión y control de una empresa a través de una combinación de métodos, procedimientos y estrategias para el logro de objetivos” (Carrasco 2005, p.414).

Talento: “Este término no solo incluye la actividad humana, sino también otros elementos que le dan diferentes formas a esta actividad, tales como los conocimientos, las experiencias, la motivación, las aptitudes, las actitudes, las habilidades, el potencial, etc” (Vallejo 2015, p.19).

Recurso humano: “En la industrialización clásica a las personas se les veía como factores físicos de producción sujetos a rígidas normas, mientras que en la era de la información (actualmente), como seres humanos dotados de habilidades que deben ser desarrolladas” (Chiavenato 2000, p.14).

Personas: “Las personas planean, organizan, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Toda organización está compuesta por individuos que son

esenciales para su éxito y la continuidad. Sin personas no existe organización” (Chiavenato 2000, p.60).

Compromiso laboral: “La manera que los trabajadores llevan a cabo sus deberes laborales. Demuestra cómo los trabajadores dedicados adaptan su expresión física, mental y emocional a los roles que desempeñan, es decir la conexión de los empleados con sus actividades laborales” (Hernández, Villanueva y Rodríguez 2017, p.91).

Constructo psicológico: “Es una herramienta que ayuda en la comprensión del comportamiento humano. Un constructo es la recopilación de la información para definir o interpretar un término o una situación” (Cárdenas 2013, p.88).

Estrategias: “Son el conjunto de decisiones para lograr objetivos y las acciones a emprender buscando aprovechar los recursos de la mejor manera posible para alcanzarlos” (Federico y Loguzzo, 2016, p.128).

Objetivos: “Representan un estado futuro de cosas que la organización aspira lograr en una fecha determinada” (Federico y Loguzzo, 2016, p.124).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tipo de estudio

La investigación por su finalidad fue explicativa porque determinó la relación entre las variables en estudio, pues no solo pretendió describir ambas variables, sino encontró las causas que ocasionan tal relación. Según Bernal (2016) ,en la investigación explicativa “el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, fenómenos o situaciones, busca analizar las causas y efectos de la relación entre ambas variables, teniendo como fundamento la prueba de hipótesis” (p.148). Es decir, en este tipo de investigaciones se intenta probar si el comportamiento de una de las variables puede funcionar como factor o causa de comportamiento de la otra variable.

Fue de enfoque cuantitativo porque se empleó datos valorados con la escala de Likert, asimismo las variables se correlacionaron con el rho de spearman y la hipótesis se contrastó con el p valúe.

El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional. Porque explicó las características de las variables en estudio en su contexto natural y correlacional porque buscó la asociación entre las variables. Al respecto Santos, Geraldo y Tito (2022), indican que “es investigación descriptiva porque buscó identificar las características de un fenómeno o hecho con precisión y exactitud así mismo de la manera como se manifiesta con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.81).

Asimismo, Cortés y Iglesias (2004), refiere que es de tipo correlacional “porque tuvo como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables” (p.21).

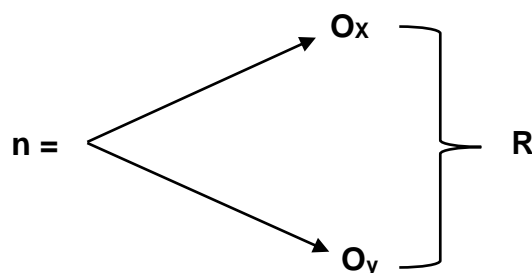
Diseño de la investigación

No experimental de corte transversal

El diseño de la investigación fue no experimental debido a que las variables, gestión del talento humano y engagement laboral no fueron manipuladas, por el simple hecho de que ya sucedieron y solo se observó su contexto natural. Según Behar (2008), afirma que el diseño no experimental “se observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo” (p.19).

Asimismo, fue de corte transversal, porque los datos se recolectaron de un solo momento, en un tiempo único, en este caso en el año 2023. Por lo que, Carrasco (2005), explica que es transversal porque “son diseños que se utilizan para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (p.72).

El diseño de contrastación de hipótesis será el siguiente:



Donde:

n = muestra

O_x = Observación de la gestión del talento humano

O_y = Observación el engagement laboral

R = Relación entre variables

3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población

Según Lerma (2009), lo define como “un conjunto total de elementos de la misma especie que presentan una característica determinada o corresponden a una misma definición y a cuyos elementos se les estudió sus características y relaciones” (p.72).

La población del estudio estuvo comprendida para variable uno por (17) colaboradores en las diferentes escalas entre directivos, profesionales, técnicos y para la variable dos por todos los colaboradores (48) entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares. (Unidad de Recursos Humanos, Municipalidad Distrital de La Cruz, 2023).

Tabla 1.

Población laboral del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de La Cruz. (Población para la primera variable)

Categorías laborales	N° de trabajadores
Directivos	09
Profesionales	01
Técnicos	07
Total	17

Fuente: Unidad de Recursos Humanos, Municipalidad Distrital de La Cruz, 2023

Tabla 2.

Población laboral del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de La Cruz. (Población para la segunda variable)

Categorías laborales	N° de trabajadores
Directivos	09
Profesionales	01
Técnicos	07
Auxiliares	31
Total	48

Fuente: Unidad de Recursos Humanos, Municipalidad Distrital de La Cruz, 2023

Muestra

Según Quezada (2010), expresa que la muestra constituyó “una selección al azar de una porción de la población, un subconjunto que seleccionamos de la población” (p.95). Es decir, es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población.

Para la variable uno la muestra estuvo constituida por 17 trabajadores entre directivos, profesionales, técnicos y para la variable dos la muestra estuvo constituida por todos los trabajadores (48) entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares. Esta muestra se denominó no probabilística por conveniencia porque no fue aplicada al azar.

Muestreo

Tamayo (2003), menciona que “es el instrumento de gran validez en la investigación, con el cual el investigador selecciona unidades representativas a partir de las cuales obtendrá los datos que le permitirán extraer inferencias acerca de la población sobre la cual se investiga” (p.177). Es decir, es la selección de los elementos de la muestra a quien se aplicara el instrumento de medición mediante la técnica de la encuesta.

Se aplicó dos cuestionarios relacionados con las variables de estudio a la muestra de 17 trabajadores entre directivos, profesionales, técnicos para la variable uno y para la variable dos 48 trabajadores entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares de la Municipalidad distrital de la Cruz en la oficina donde labora dentro de su jornada laboral.

Muestreo no probabilístico

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia porque se encuestó a los trabajadores ya identificados, dentro de sus jornadas laborales en las oficinas de la Municipalidad Distrital de La Cruz. Ríos (2017), expresa que el muestreo no probabilístico “es empírico, la selección de unidades depende de la decisión del investigador, carece de precisión y debe emplearse en poblaciones pequeñas o cuando se requiera cierto nivel de profundidad” (p.96). Asimismo, Ríos (2017) expresa que el muestreo por conveniencia “las unidades son elegidas de circunstancias fortuitas” (p.97).

3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Métodos

Farias (2012), lo refiere como “un camino para investigar, el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba de verificación de hipótesis” (p.19).

Los métodos que se emplearon en el estudio de la investigación fueron:

Deductivo

En el presente estudio se hizo uso del método deductivo, porque se empleó en el momento que se elaboró el marco teórico para describir las variables en estudio gestión del talento humano y engagement laboral, el cual consiste en realizar conclusiones generales y recomendaciones a partir de lo que se planteó, es decir

desde los fundamentos teóricos de la investigación para poder ir desarrollando las variables en estudio. Al respecto, Bernal (2010), opina sobre “este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares, se inicia con el análisis de los teoremas, leyes, principios, de aplicación universal y comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares de la investigación” (p.59).

Inductivo

Se empleó este método desde el momento que se aplicó la encuesta a los trabajadores y directivos para la recolección de datos hasta arribar en la formación de las conclusiones. Por ello, Bernal (2016), indica que este método “utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos (producto de la investigación), para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general” (p.71)

Cuantitativo

Este método se aplicó mediante encuestas cuyo instrumento de medición denominado cuestionario de las variables gestión del talento humano y engagement laboral y sus dimensiones, el cual estuvo estructurado por una serie de 12 preguntas valoradas a través de la escala de Likert De acuerdo: 3, Indeciso: 2, En Desacuerdo: 1. También se utilizó programas estadísticos como SPSS, modelo de rho de spearman, alfa de Cronbach, programas de Excel para elaborar tablas de frecuencia. Esto permitió encontrar la asociación entre las variables gestión humano y engagement laboral y la contrastación de hipótesis con el p valué. Según Pimienta y De la Orden Hoz (2017), sustentó que dicho modelo tuvo como finalidad “interpretar la realidad mediante instrumentos medibles, recurre al contraste de hipótesis y teorías, la recolección de datos y el uso de la estadística como método análisis e interpretación de fenómenos particulares y a partir de estos alcanza conclusiones generales” (p.60).

Técnicas

Ríos (2017), las explicó como “una representación de la parte abstracta de la recolección de datos, es un conjunto de acciones o formas que emplea el investigador para obtener datos” (p.101). Lo cual indicó que las técnicas de la presente investigación fueron las maneras o formas de cómo se recopiló la información necesaria.

Se emplearon las siguientes técnicas para la recolección de datos:

Encuesta

Behar (2008), indica que “permite recoger la información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra. Las encuestas proveen medios rápidos y económicos para determinar la realidad sobre los conocimientos, actitudes, expectativas y comportamientos de las personas” (p.62).

La variable gestión del talento humano estuvo constituida por 12 preguntas y la variable engagement laboral también estuvo constituida por 12 preguntas. Para su aplicación se diseñaron dos cuestionarios, cada cuestionario estuvo relacionado los fundamentos teóricos de cada una de las dimensiones de las variables en estudio; para su valoración de cada ítem se empleó la Escala de Likert, aplicándolo a una muestra para la variable uno de 17 colaboradores entre directivos, profesionales, técnicos y para la variable dos todos los 48 colaboradores entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares de la Municipalidad distrital de La Cruz. (Ver Anexo 6 y 7).

Análisis documental

Bernal (2016), expresa que “es el proceso de indagación mediante la revisión de diversos documentos fuentes de información de un determinado objeto de investigación como revistas, revisión de libros, diarios, archivos institucionales o personales, etc.” (p.256). Por ello, en la presente investigación se revisó y analizó la información contenida en libros, artículos científicos, revistas, informes y base de

datos de la empresa en estudio, para obtener la información principal para el desarrollo de nuestra investigación, cuyo instrumento se empleó una ficha bibliográfica.

Instrumentos

Cuestionario

Quezada (2010), precisa que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables. El contenido de las preguntas puede ser tan variado como los aspectos que mida. Y habla que hay dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas” (p.130). En la presente investigación se estructuró dos cuestionarios, basándose en las dimensiones e indicadores de la gestión el talento humano y engagement laboral. El cuestionario estuvo constituido por 12 preguntas en base a las dimensiones e indicadores de la variable de estudio valoradas por la escala de Likert: de acuerdo: 3, indeciso: 2, en desacuerdo:1, que se aplicó a la muestra de 17 colaboradores entre directivos, profesionales, técnicos y para la variable dos todos los 48 colaboradores entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares en su lugar de trabajo dentro de su jornada laboral en la Municipalidad distrital de La Cruz. (Ver Anexo 6 y 7)

Fichas bibliográficas

Baena (2017), explica como “instrumentos donde se registra la información y se van recabando los datos de la investigación, con estas se organizan las fuentes y diversos archivos para una o varias investigaciones” (p.107).

Se emplearon fichas bibliográficas para registrar la información de los autores que se consultó para el desarrollo de las bases teóricas de la presente investigación.

3.4. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Según Quezada (2010), refiere a la confiabilidad como “la consistencia interior de la misma, a su capacidad para discriminar en forma constante entre un valor y otro” (p.131).

Asimismo, Sánchez , Reyes y Mejía (2018), indica que el Alfa de Cronbach es “un indicador estadístico que se emplea para estimar el nivel de confiabilidad por consistencia interna de un instrumento. El cual se expresa en términos de correlaciones que van desde -1 a +1” (p.16).

Sánchez et al. (2018), sostienen que la prueba piloto “es un estudio de sondeo inicial o previo al estudio definitivo, que se realiza para probar los instrumentos. Debe contener toda la información que se recoge y que se va elaborando a través del proceso de investigación” (p.19).

Quezada (2010), define que la escala de Likert “mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. La escala se construye en función de una serie de ítems que refleja una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente” (p.132).

Para calcular la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, debido a que este tipo de instrumento es utilizado en la mayoría de los estudios transversales, por lo que se calculó una prueba piloto. Con respecto a la variable 1, se realizará un análisis de confiabilidad en una muestra piloto a 9 colaboradores entre directivos, profesionales y técnicos y para la segunda variable una muestra piloto de 20 trabajadores entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares de la Municipalidad distrital de la Cruz. (Ver anexo 9,10)

Habiéndose obtenido un alfa de 0.824 para la variable gestión del talento humano y un alfa de 0.899 para la variable engagement laboral, ambos coeficientes cercados a la unidad, afirmando que existe confiabilidad en los dos instrumentos

de medición, los cuales constan con 12 preguntas para la primera variable y 12 preguntas para la segunda variable. (Ver tabla 3,4 y Anexo 9,10)

Tabla 3.

Coeficiente de gestión del talento humano.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.824	12

Fuente: Encuestas

Tabla 4.

Coeficiente de engagement laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.899	12

Fuente: Encuestas

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Procesamiento de datos

Después de la recolección de datos, se tabularon los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Cruz, utilizándose el programa de Excel del cual se obtuvieron coeficientes, tablas de frecuencia y gráficos mediante el uso del software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), aquí se cruzaron los resultados de las variables gestión del talento humano y engagement laboral para determinar la relación entre las variables, en base a los objetivos, contrastando la prueba de hipótesis, mediante el coeficiente de rho de spearman.

Análisis de datos

Después del procesamiento de datos, se procedió a interpretar mediante la discusión los resultados obtenidos comparando con otros hallazgos de otras investigaciones, basándose en el estado de arte, y respondiendo a los objetivos planteados.

Asimismo, la significancia de la hipótesis se determinó aplicando el coeficiente rho de spearman, es así que Hernández, Fernández y Baptista (2010), definen. (Ver Anexo 5)

3.6. HIPÓTESIS

3.6.1. Hipótesis general

H_i: La influencia de la gestión del talento humano es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023.

H_o: La influencia de la gestión del talento humano no es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023.

3.6.2. Hipótesis específicas

H_i: La influencia de la integración de personas es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.

H₂: La influencia del desarrollo de personas es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.

H₃: La influencia de la retención de personas es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.

Si $P < 0.05$ se acepta la hipótesis planteada.

Si $P > 0.05$ se rechaza la hipótesis planteada.

3.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Armas, Llanos y Traverso (2017), aseveran “es un arte que debe ser bien implementado en la organización para obtener los resultados deseados. Por ello esta área de soporte organizacional se sirve de diferentes procesos que se preocupan por la armonía del sistema y el desarrollo del capital humano” (p.66).

Definición Operacional

En la presente investigación la variable gestión del talento humano fue medida a través de sus dimensiones integrar, desarrollar, retener con sus respectivos indicadores. Se estructuró un cuestionario, conformado por 12 ítems, empleando una la escala de Likert, con las alternativas de: De Acuerdo (DA) = 3; Indeciso (I) = 2; En Desacuerdo (ED) = 1. El referido cuestionario fue aplicado a la muestra de 17 colaboradores entre directivos, profesionales y técnicos de la Municipalidad Distrital de La Cruz, dentro de su jornada laboral. (Ver Anexo 6).

Tabla 5.*Indicadores e ítems de la variable gestión del talento humano.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento de medición y escala de Likert
Integrar	Reclutamiento	1, 2, 3, 4	Cuestionario DA (3) I (2)
	Selección de personal Entrevistas Contratación		
Desarrollar	Capacitación	5, 6, 7, 8	ED (1)
	Monitoreo Seguimiento Evaluación		
Retener	Prestaciones y servicios	9, 10, 11, 12	
	Higiene y seguridad en el trabajo Calidad de vida Relaciones interpersonales		

Fuente: Cuestionario**Variable 2: Engagement laboral****Definición conceptual**

Salanova y Schaufeli (2009), definen “es un estado psicológico positivo del empleado, caracterizado por alta energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en el trabajo” (p.109).

Definición Operacional

En la presente investigación la variable engagement laboral fue medida a través de sus dimensiones, con sus respectivos indicadores. Se estructuró un cuestionario, conformado por 12 ítems, empleando una escala de Likert, con las alternativas de:

De Acuerdo (DA) = 3; Indeciso (I) = 2; En Desacuerdo (ED) = 1. El referido cuestionario fue aplicado a la muestra de 48 colaboradores entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares de la Municipalidad Distrital de La Cruz, dentro de su jornada laboral. (Ver Anexo 7).

Tabla 6.

Indicadores e ítems de la variable engagement laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento de medición y escala de Likert
Vigor	Energía	1, 2, 3, 4	Cuestionario
	Fuerza		
Dedicación	Motivación	5, 6, 7, 8	DA (3)
	Persistencia		
	Entusiasmo		
	Inspiración		
Absorción	Orgullo	9, 10, 11,12	I (2)
	Retos		
	Concentración		
	Intensidad		
	Felicidad		
	Involucramiento		

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Para el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.

Tabla 7.

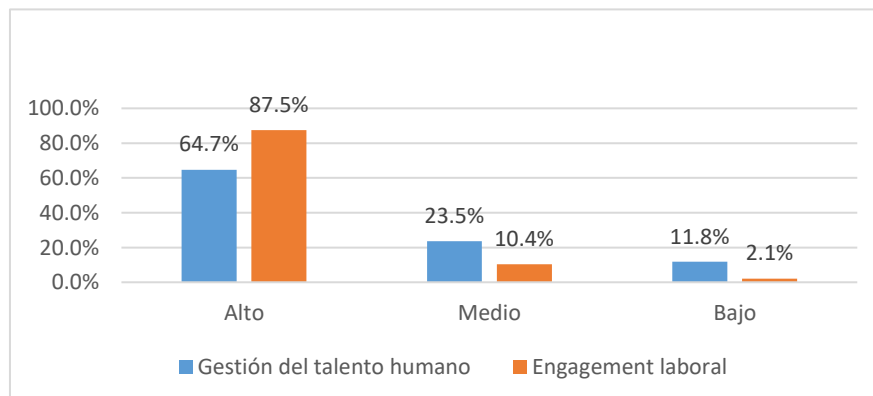
La gestión del talento humano en el engagement laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.

Gestión del talento humano				Engagement laboral			
Niveles	Puntuación	Nº Encuestados	%	Niveles	Puntuación	Nº Encuestados	%
Alto	28 -36	11	64.7%	Alto	28 -36	42	87.5%
Medio	20 - 27	4	23.5%	Medio	20 - 27	5	10.4%
Bajo	12 - 19	2	11.8%	Bajo	12 - 19	1	2.1%
Total		17	100.0%	Total		48	100.0%

Fuente: Aplicación de la encuesta

Figura 1.

La gestión del talento humano en el engagement laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.



Fuente: Aplicación de la encuesta

En la tabla 7 y la figura 1 se observó que para la variable gestión del talento humano el nivel alto arroja 64.7%, el nivel medio 23.7% y el nivel bajo 11.8%, destacando que el nivel más representativo se ubica en el nivel alto. Para la variable engagement laboral el nivel alto con el 87.5%, el nivel medio con el 10.4% y para el nivel bajo con el 2.1%, destacando el nivel alto como el más representativo. De estos resultados podemos apreciar que existe gestión del talento humano y un alto engagement laboral del personal en la municipalidad.

Prueba de hipótesis para el objetivo general

La influencia de la gestión del talento humano es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023.

Tabla 8.

Análisis de correlación entre gestión del talento humano y engagement laboral.

Coeficiente de Rho Spearman (r_s)		Gestión del talento humano	Engagement laboral
Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	17	17
Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	17	48

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

En la tabla 8 se determinó en tanto al cálculo del coeficiente de Rho Spearman, que las variables en estudio se encuentran asociadas, puesto que se obtuvo un índice de 0,652 representando una asociación positiva media con un nivel de significancia de 0,005; según la regla (Sig. $R < 0,05$) se acepta la hipótesis general.

Objetivo específico 1

Analizar la influencia de la integración de personas en el engagement del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.

Tabla 9.

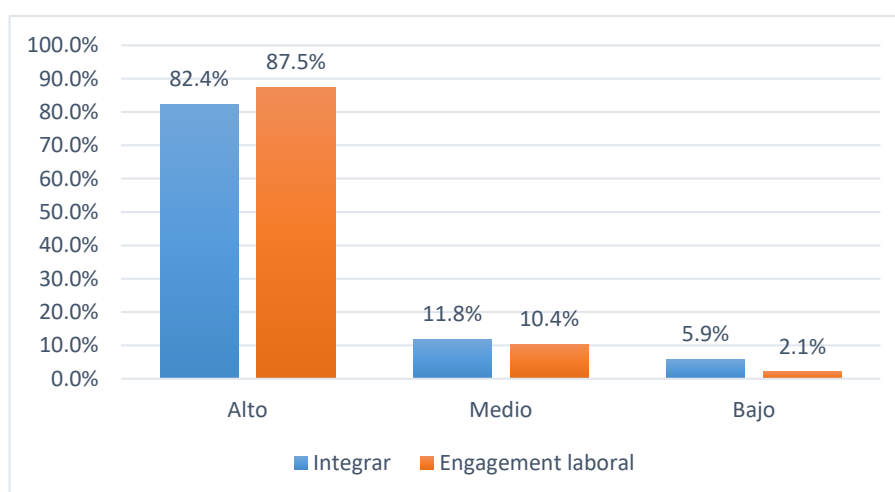
La integración de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.

		Integrar		Engagement laboral			
		N°				N°	
Niveles	Puntuación	Encuestados	%	Niveles	Puntuación	Encuestados	%
Alto	10 - 12	14	82.4%	Alto	28 - 36	42	87.5%
Medio	7 - 9	2	11.8%	Medio	20 - 27	5	10.4%
Bajo	4 - 6	1	5.9%	Bajo	12 - 19	1	2.1%
		100.0					
Total		17	%			48	100.0%

Fuente: Aplicación de la encuesta

Figura 2.

La integración de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023



Fuente: Aplicación de la encuesta

En la tabla 9 y la figura 2 se observó que la dimensión integrar personas el nivel alto arroja un 82.4%, el nivel medio 11.8% y el nivel bajo 5.9%, apreciándose que el resultado más representativo se ubica en el nivel alto. Para la variable engagement laboral se ubica en el nivel alto con el 87.5%, el nivel medio 10.4%, el nivel bajo 2.1.%. De estos resultados podemos apreciar que en la dimensión integración de personas, el resultado más representativo se ubica en el nivel alto y el engagement laboral también en el nivel alto.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1

La influencia de la integración de personas es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.

Tabla 10.

Análisis de correlación entre integración de personas y engagement laboral.

Coeficiente de Rho Spearman (r_s)		Integrar personas	Engagement laboral
Integrar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,612**
	Sig. (bilateral)	.	,009
	N	17	17
Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,612**	1,000
	Sig. (bilateral)	,009	.
	N	17	48

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

En la tabla 10 se determinó en tanto al calculó del coeficiente de Rho Spearman, que la dimensión y la variable en estudio se encuentran asociadas, puesto que se obtuvo un índice de 0,612 representando una asociación positiva media con un nivel de significancia de 0,009; según la regla (Sig. $R < 0,05$) aceptándose la hipótesis alterna.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del desarrollo de personas en el engagement del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.

Tabla 11.

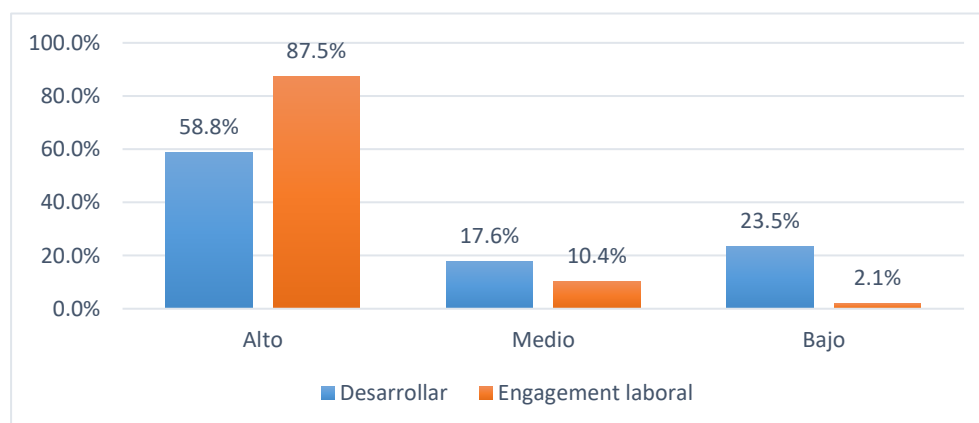
El desarrollo de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.

		Desarrollar		Engagement laboral			
		N°		N°			
Niveles	Puntuación	Encuestados	%	Niveles	Puntuación	Encuestados	%
Alto	10. - 12	10	58.8%	Alto	28 - 36	42	87.5%
Medio	7 – 9	3	17.6%	Medio	20 - 27	5	10.4%
Bajo	4 – 6	4	23.5%	Bajo	12 - 19	1	2.1%
		17	100.0%			48	100.0%

Fuente: Aplicación de la encuesta

Figura 3.

El desarrollo de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.



Fuente: Aplicación de la encuesta

En la tabla 11 y la figura 3 se evidencia que la dimensión desarrollar de personas se ubica en el nivel alto con el 58.8%, en el nivel medio 17.6% y el nivel bajo con el 23.5%. Para la variable engagement laboral se ubica en el nivel alto con el 87.5%, en el nivel medio con el 10.4% y en el nivel bajo con el 2.1%. De estos resultados

podemos apreciar que, para la dimensión desarrollar personas el más representativo se ubica en el nivel alto, asimismo el engagement se ubica en el nivel alto.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2

La influencia del desarrollo de personas es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.

Tabla 12.

Análisis de correlación entre desarrollar personas y engagement laboral.

Coeficiente de Rho Spearman (r_s)		Desarrollar personas	Engagement laboral
Desarrollar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,557*
	Sig. (bilateral)	.	,020
	N	17	17
Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,557*	1,000
	Sig. (bilateral)	,020	.
	N	17	48

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 12 se determinó en tanto al cálculo del coeficiente de Rho Spearman, que la dimensión y la variable en estudio se encuentran asociadas, puesto que se obtuvo un índice de 0,557 representando una asociación positiva media con un nivel de significancia de 0,020; según la regla (Sig. $R < 0,05$) se acepta la hipótesis alterna.

Objetivo específico 3

Explicar la influencia de la retención de personas en el engagement del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.

Tabla 13.

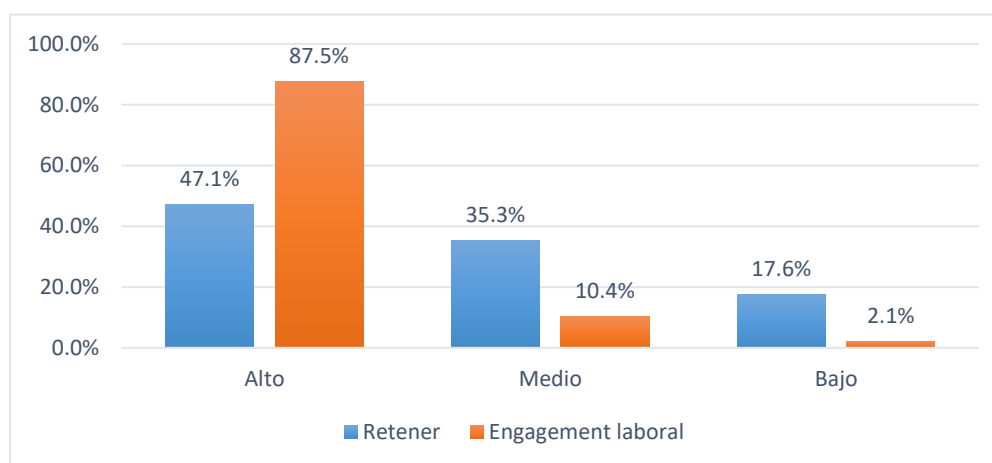
La retención de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.

		Retener		Engagement laboral			
		N°				N°	
Niveles	Puntuación	Encuestados	%	Niveles	Puntuación	Encuestados	%
Alto	10 - 12	8	47.1%	Alto	28 -36	42	87.5%
Medio	7 - 9	6	35.3%	Medio	20 - 27	5	10.4%
Bajo	4 - 6	3	17.6%	Bajo	12 - 19	1	2.1%
Total		17	100.0%	Total		48	100.0%

Fuente: Aplicación de la encuesta

Figura 4.

La retención de personas en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.



Fuente: Aplicación de la encuesta

En la tabla 13 y la figura 4 se evidencia que la dimensión retener personas se ubica en el nivel alto con el 47.1%, en el nivel medio con el 35.3% y el nivel bajo con el 17.6%. La variable engagement laboral, se ubica en el nivel alto con el 87.5%, en

el nivel medio con el 10.4% y en el nivel bajo con el 2.1%. De estos resultados podemos apreciar que, para la retención de personas el resultado más representativo se ubica en el nivel alto y para el engagement laboral se ubica en el nivel alto.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3

La influencia de la retención de personas es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.

Tabla 14.

Análisis de correlación entre retener personas y engagement laboral.

Coeficiente Rho Spearman (rs)		Retener personas	Engagement laboral
Retener personas	Coeficiente de correlación	1,000	,628**
	Sig. (bilateral)	.	,007
	N	17	17
Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,628**	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	17	48

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

En la tabla 14 se determinó en tanto al cálculo del coeficiente de Rho Spearman, que la dimensión y la variable en estudio se encuentran asociadas, es decir obtuvo un índice de 0,628 representando una asociación positiva media con un nivel de significancia de 0,007; según la regla (Sig. $R < 0,05$) se acepta la hipótesis alterna.

4.2. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general: Determinar la gestión del talento humano en el engagement laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023. Según Jericó (2008), sostiene que la gestión del talento humano es un proceso complejo y sutil, tiene como ingredientes imprescindibles el saber identificar, captar, desarrollar y retener el talento es decir busca garantizar la eficaz selección, contratación, desarrollo y bienestar de los colaboradores de la compañía. Inicia desde la planeación de necesidades de personal y va hasta el desarrollo y bienestar de los colaboradores. Por otro lado, Salanova (2019), indica que el engagement laboral es un constructo entendido como un indicador de bienestar o felicidad relacionado con el trabajo. Es decir, se enfoca en la búsqueda de una vida plena en el trabajo, satisfacción y desarrollo tanto personal como laboral.

Como muestra que la variable gestión del talento humano, haciendo énfasis a sus procesos de integrar, desarrollar y retener personal de la Municipalidad distrital de la Cruz, se sitúa en el nivel alto con el 64.7% y la variable engagement laboral alcanzó un 87.5% en el nivel alto. Por ende, existe gestión del talento humano y engagement laboral, reflejando que, la institución lleva a cabo los procesos integrar, desarrollar y retener personal, destacando que los colaboradores están mentalmente involucrados con su trabajo existiendo engagement laboral en la municipalidad, ya que los colaboradores desarrollan sus funciones aun con posibles inconvenientes que pueda contrarrestar su trabajo.

Se evidencia que el coeficiente del rho de spearman, alcanzo un nivel de correlación y/o asociación positiva media de 0,652 y un índice de significancia bilateral del 0.005, determinando que, existe una influencia positiva y significativa de la gestión del talento humano en el engagement laboral de la municipalidad distrital de la Cruz, aceptándose la hipótesis general y rechazándose la hipótesis nula.

Los hallazgos encontrados en la presente investigación, son similares con los resultados de Aquino y Sánchez (2021), quienes determinaron que la gestión del

talento humano influye en el engagement laboral, ya que los resultados presentaron que el rho de spearman expresa una correlación y/o asociación positiva moderada de 0.610 con una significancia obtenida de 0,000 por ello, según la regla de decisión (Sig. $R < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, determinando que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Por lo tanto, la gestión del talento humano se basa en aquellos procesos que buscan apoyar el desarrollo y crecimiento individual y conjunta de la fuerza humana de trabajo, haciendo que eleven sus capacidades, habilidades y destrezas de los trabajadores con la finalidad de obtener trabajadores involucrados con su trabajo, lo cual es determinante para crear un ambiente de concentración, energía, motivación para realizar sus actividades en su lugar de trabajo. Cumplir con el desarrollo adecuado de los procesos ayudara a la institución a tener colaboradores dentro de la institución contratados con los estándares adecuados, colaboradores debidamente capacitados, que no solo trabajen por trabajar, sino con motivación con amor por su trabajo para así brindarle a la población buenos resultados.

En cuanto al objetivo específico 1: Analizar la influencia de la integración de personas en el engagement del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz. Según Chiavenato (2009) expresa que integrar personas es el proceso de incorporar a las personas como un medio para satisfacer las necesidades de la organización a largo plazo. Es decir, en este proceso la organización busca personas diseñadas para los puestos requeridos en base a lo que esté faltando para complementar la institución.

Se evidenció que la dimensión integrar personas, hace referencia al reclutamiento, selección de personal con un 82.4% y el engagement laboral alcanzó un 87.5%, situándose ambas en el nivel alto. Por lo que, incorporando al personal adecuado a la institución, colaboradores en base a los perfiles de trabajo se alcanzará un engagement laboral regular, es decir colaboradores con ganas de trabajar, de desarrollar sus habilidades y competencias, felices y con energía necesaria para brindarle a la institución el logro de sus objetivos.

El coeficiente rho de spearman nos muestra un nivel de correlación y/o asociación positiva media de 0,612 y una significancia bilateral de $0,009 < 0.05$, por lo que refleja influencia del proceso en el engagement laboral, aceptándose la hipótesis específica 1.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se evidencia que existe coincidencia con los hallazgos obtenidos por Huachorunto (2021), quien encontró que el proceso de integrar personas trae consigo reclutar, seleccionar, entrevistar, contratar al personal prestando atención al comportamiento del individuo para analizarlo e incorporarlo a la institución, según sus resultados obtenidos si aplican el proceso en mención existiendo también engagement laboral en el puesto de salud Horacio Zevallos - Ate – Lima, 2021.

Por lo tanto según la base teórica de la presente investigación se sustenta que para integrar personas parte de reclutar, seleccionar, entrevistar y contratar de personal teniendo en cuenta para su incorporación el conocimiento, experiencias, habilidades, destrezas y actitudes del individuo en cuestión para así puedan aplicar todo ello en sus labores del día a día con entusiasmo, energía que la institución necesita para cumplir con sus planes de trabajo y a su vez satisfacer a la población con su buena gestión.

En cuanto al objetivo específico 2: Determinar la influencia del desarrollo de personas en el engagement del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz. Según Sotomayor (2015) el proceso de desarrollar personas es una función en la disciplina refiriéndose a un proceso educativo integral de las personas generalmente a largo plazo, permitiendo la preparación para afrontar los entornos cambiantes de las actividades laborales en la organización. Es decir, capacitar al talento humano en un tiempo determinado para potenciar las tareas actuales - próximas y prepararlo para situaciones negativas ocasionadas por la competencia, la globalización o cambios que pueda afrontar la institución.

Se evidenció que la dimensión desarrollar personas, obtuvo en el nivel alto un 58.8% y el engagement laboral obtuvo un 87.5% en el mismo nivel. Por lo tanto, esto indica que, ofreciendo programas de desarrollo al talento humano,

capacitación de mejora profesional, genera un impacto positivo en el engagement laboral, en el estado emocional del trabajador ya que notará que sus superiores si velan por sus necesidades y observan el rendimiento del talento sintiéndose involucrados con la institución.

El cálculo del coeficiente rho de spearman nos muestra que existe una correlación y/o asociatividad positiva media de 0.557 y una significancia bilateral de $0.020 < 0.05$, entre la dimensión desarrollar personas y la variable en estudio engagement laboral, aceptándose la hipótesis específica 2.

Los resultados obtenidos en la presente investigación coinciden con los hallazgos obtenidos por Huachorunto (2021), comprobó que en puesto de salud si se gestiona el desarrollo de los colaboradores puesto que el 45% situado en nivel alto aprobaron que se aplica el proceso, brindándoles programas de capacitación y orientación constante para lograr una buena atención a los ciudadanos. En este caso existen coincidencias entre los resultados de la presente investigación en la municipalidad distrital de la Cruz y los resultados del investigador Huachorunto en el puesto de salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte.

Es así que, un programa de desarrollo a largo plazo es determinante para los colaboradores y su desarrollo intelectual, es vital que estén en constante actualización frente a los retos que se presentan día a día debido a los nuevos escenarios consecuencia de situaciones problemáticas, la digitalización en las instituciones creando ambientes negativos si no están preparados para contrarrestar los nuevos escenarios, donde los colaboradores se abrumaran con tanta presión en vez de sentirse con energía y capaces de desarrollar sus funciones.

En cuanto al objetivo específico 3: Explicar la influencia de la retención de personas en el engagement del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz. Según Lobo (2017), asevera que el proceso de retener personas es un componente relevante, que va mas alla de trabajar en venderle al trabajador la idea de ser parte de la empresa o del equipo. Generalmente a las personas les interesa ganar mas conocimientos, tener nuevos retos, ser reconocidos, motivados, pero

también se ha de reconocer la importancia de las necesidades básicas del ser humano. Es decir que debe enfocar su atención a desarrollar estrategias y programas que establezcan un ambiente de trabajo que apoye y responda las necesidades de los empleados.

Se puede observar que la dimensión retener personas, se sitúa en el nivel alto con 47.1%, asimismo el engagement laboral expresa en el nivel alto un 87.5%, por lo que se entiende que la institución aplica estrategias de retención de personal, pero muchas de ellas no responden a las necesidades de los colaboradores.

Asimismo, el coeficiente rho de Spearman nos representa una correlación y/o asociación positiva media de 0.628, y un nivel de significancia de $0.007 < 0.05$, indicando que la retención de personas sí influye en el engagement laboral, aceptándose la hipótesis específica 3.

Los resultados encontrados en la presente investigación guardan similitud con los hallazgos de Huachorunto (2021), determinó que los resultados para el proceso retención de personas arrojan 60%, entendiéndose que en el puesto de salud sí aplican algunos medios necesarios para motivar e interactuar con su personal. Por tal razón que existen coincidencias entre los resultados de la presente investigación en la municipalidad distrital de la Cruz y los resultados de Huachorunto (2021).

Esto indica que, para desarrollar asertivamente el proceso de retener personal se deben plantear estrategias pensando en el bienestar de los colaboradores obteniendo un personal contento, motivado, perseverante y con nuevos retos y metas por cumplir.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión del talento humano de la municipalidad distrital de la Cruz, Tumbes, 2023, como variable arrojo un 64.7% y la variable engagement laboral un 87.5%. Corroborándose con el r_s de 0.652 revelando una asociación positiva media con una significancia de 0,005222. Manifestándose que los procesos técnicos de personas son aplicados de manera inapropiada en algunos casos.
2. Con 82.4% la dimensión integrar personas determinó un resultado del 87.5% sobre la variable engagement laboral. Reafirmando con el r_s de 0.612, revelando una asociación positiva media, significancia del 0,009; aceptándose la hipótesis específica 1. Entendiéndose que los directivos incorporan al personal, pero no siempre siguiendo el proceso como debe ser para obtener un personal capaz y feliz en sus puestos de trabajo.
3. La dimensión desarrollar personas fue de 58.8% sobre la variable engagement laboral que arrojo el 87.5%. Resultados que se corroboran con un r_s de 0.557, revelando una asociación positiva media con significancia de 0,020; aceptándose la hipótesis específica 2. Evidenciándose que el proceso de desarrollar personas se está gestionando, pero inadecuadamente en algunos puntos.
4. La dimensión retener personas con el 47.1% determinó una relación del 87.5% respecto a la variable engagement laboral. Los resultados obtenidos se confirmaron con el cálculo del r_s que muestra un 0.628 de correlación y/o asociación positiva media con una significancia del 0,007; aceptándose la hipótesis específica 3. Comprobándose que la retención de personas en muchos casos no se desarrolla de manera activa para conseguir un personal mentalmente conectado con sus labores de trabajo en la institución.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se propone a los encargados de gestionar el talento humano establecer dentro de sus planes estratégicos y anuales capacitación del personal de las diferentes áreas y del área del personal de la municipalidad a fin de mejorar los aspectos relacionados a sus actividades laborales.
2. Se sugiere a los directivos y colaboradores del área de personal coordinar una adecuada planificación dentro del proceso de incorporación de personal el cual debe de ser cumplido de manera eficiente y eficaz.
3. Se propone a los encargados del área de personal hacer un diagnóstico de las necesidades de sus trabajadores a fin de plantear un plan adecuado que obedezcan a las expectativas y desarrollo de los colaboradores de las distintas áreas de la municipalidad.
4. Se recomienda a los directivos y área de personal de la municipalidad establecer planes motivacionales, así como también mejorar los espacios de trabajo para un ambiente más seguro a fin de afianzar el compromiso de los colaboradores hacia su labor y la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Gránica. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1Wt1ad1e1M8kJBnBZJqK6yGUNPgth50H4/view>
- Aquino, M., & Sánchez, S. (2021). *Gestión del talento humano y engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70949>
- Armas, M., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: ECOTEC. Obtenido de <https://drive.google.com/drive/u/1/my-drive>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Patria.
- Bardales, J., & Trelles, C. (17 de Lima de 2022). *Gestión del recurso humano para promover la efectividad en el servicio al usuario en la Municipalidad provincial de Tumbes, 2022*. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de Gestión: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4824246>
- Barreras, I. (Julio - Diciembre de 2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 22. Obtenido de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom. Obtenido de <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: PEARSON.

- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Cuarta edición*. Colombia: PEARSON. Obtenido de <https://dokumen.pub/metodologia-de-la-investigacion-administracion-economia-humanidades-y-ciencias-sociales-cuarta-edicion-9789586993098-9586993094.html>
- Bosch, M., Riumalló, M., & Morgado, M. (23 de Junio de 2021). El engagement laboral: El compromiso como recurso. *Centro de trabajo y familia*, 8. Obtenido de https://www.esec.cl/esec/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/_21__engagement_laboral.pdf
- Caqui, M., & Gonzales, J. (2020). *Gestión del talento humano y engagement laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, año 2019*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4226>
- Cárdenas, S. (2013). LOS CONSTRUCTOS EN LAS INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS: CUANTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO ESTADÍSTICO. *Atenas*, 101. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478048959007.pdf>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición*. Colombia: MCGRAW-HILL. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano. Tercera edición*. México: MCGRAW-HILL. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones" Décima edición*. México: MCGRAW-HILL. Obtenido de <https://drive.google.com/drive/my-drive>

- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Ciudad del Carmen, Campeche, México: Universidad Autónoma del Carmen.
- Cortes, N. (4 de Enero de 2023). *GeoVictoria*. Obtenido de GeoVictoria: <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento-humano/>
- Cueva, C. (2023). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral del hospital de especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A de Riobamba*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10717>
- Dess, G., Lumpkin, T., & Eisner, A. (2011). *Administración estratégica. Textos y casos. Quinta edición*. México: McGraw-Hill.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/17vyfPpsQtXv-BmEC-AKMmEylUyuwSTYC/view>
- Doménica, K. (2011). Psicología organizacional positiva: una nueva perspectiva. *Académica*, 43. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-052/414.pdf>
- Durán, C. (2023). *Gestión de talento humano y calidad del servicio del área de salud*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/46941>
- Estupiñán, M. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Muisne, periodo 2019*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2791>
- Farias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Episteme.
- Federico, M., & Loguzzo, H. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.

- Guerra, C. (2020). La Importancia de la Psicología Organizacional Positiva. *Gestión humana*. Obtenido de <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/la-importancia-de-la-psicologia-organizacional-positiva/>
- Hernández, D., Villanueva, M., & Rodríguez, T. (2017). EL COMPROMISO EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS: MODELO Y FACTORES RELACIONADOS. *Congreso Virtual Internacional Economía y contextos organizativos: nuevos retos* (pág. 104). España: Universidad de Cádiz. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/economia-retos/4-el-compromiso-en-el-trabajo.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación. Quita edición*. México: McGraw-Hill.
- Huachorunto, K. (2021). *Gestión del Talento Humano y Engagement Laboral en los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021*. Chimbote: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/90982>
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento: construyendo compromiso*. Madrid: Pearson Educación. Obtenido de https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_d_el_talento.pdf
- Lerma, H. (2009). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. Bogotá: Ecoe.
- Lobo, C. A. (2017). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/326424861.pdf>
- Lorente, L., & Vera, M. (Julio - Agosto de 2010). Las organizaciones saludables: "El engagement en el trabajo". *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 73. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>
- Pérez, F. (2021). *Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres*,

- Tumbes, 2020*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2506>
- Pimienta, J., & De la Orden Hoz, A. (2017). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. México: Pearson.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima: Macro.
- Quiroz, E., & Muñoz, J. (2020). El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. En U. C. Colombia, *Engagement y cambio organizacional* (pág. 55). Colombia: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/8d491f2b-1092-4d69-912c-c3be7eaadef4>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Ruiz, I., Ruiz, A., & Martínez, P. (2017). *Gestión del talento humano en la selección del personal administrativo*. Guayaquil: Compás. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>
- Salanova Soria, L. (2019). *El engagement en el trabajo: una mirada desde la Psicología positiva*. España: Universidad Jaime I. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/531962307/El-engagement-en-el-trabajo-salanova>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza. Obtenido de https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Santos, E., Geraldo, L., & Tito, P. (2022). *Metodología y herramientas de investigación científica*. Brasil: Atena.

- Sotomayor, A. (2015). *Administración de recursos humanos: Su proceso organizacional*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: LIMUSA.
- Vallejo , L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La caracola. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vargas, L., & Estrada, W. (2020). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, 46. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>
- Vela, R. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107194>
- Ynoub, R. (2008). *El proyecto y la metodología de la investigación*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Zambrano, A., & Ordoñez, K. (2022). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las MIPYMES del cantón Pasaje*. Machala: Universidad técnica de Machala. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/20020>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la municipalidad Distrital de la Cruz, Tumbes, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la influencia de la integración de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz?</p> <p>2. ¿Cuál es la influencia del desarrollo de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Analizar la influencia de la integración de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.</p> <p>2. Determinar la influencia del desarrollo de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: La influencia de la gestión del talento humano es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023.</p> <p>H0: La influencia de la gestión del talento humano no es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Integrar Desarrollar Retener</p> <p>Variable 2:</p> <p>Engagement laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Vigor Dedicación Absorción</p>	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental y transversal</p> <p>Población: Variable uno 17 directivos. Variable dos 48 trabajadores</p> <p>Muestra: 17 y 48</p> <p>Métodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explicativa - Descriptivo - Deductivo - Inductivo <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documental - Encuesta

A continuación:

<p>3. ¿Cuál es la influencia de la retención de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz?</p>	<p>3. Explicar la influencia de la retención de personas en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: La influencia de la integración de personas es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.</p> <p>H2: La influencia del desarrollo de personas es positiva y significativa en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.</p> <p>H3: La retención de personas influye de manera significativa y positiva en el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz.</p>		<p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fichas - Bibliografías - Cuestionario
---	---	--	--	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Título: Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la municipalidad Distrital de la Cruz, Tumbes, 2023.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
Gestión del talento humano	Armas et al. (2017) aseveran que la gestión del talento humano “es un arte que debe ser bien implementado en la organización para obtener los resultados deseados. Por ello esta área de soporte organizacional se sirve de diferentes procesos que se preocupan por la armonía del sistema y el desarrollo del capital humano” (p.66)	En la presente investigación la variable gestión del talento humano fue medida a través de sus dimensiones integrar, desarrollar, retener con sus respectivos indicadores. Se estructuró un cuestionario, conformado por 12 ítems, empleando una la escala de Likert, con las alternativas de: De Acuerdo (DA) = 3; Indeciso (I) = 2; En Desacuerdo (ED) = 1. El referido cuestionario fue aplicado a la muestra de 17 colaboradores entre directivos, profesionales y técnicos de la Municipalidad Distrital de La Cruz, dentro de su jornada laboral.	1. Integrar 2. Desarrollar 3. Retener	Reclutamiento Selección de personal Entrevistas Contratación Capacitación Monitoreo Seguimiento Evaluación Prestaciones y servicios Higiene y seguridad en el trabajo Calidad de vida Relaciones interpersonales	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12	Cuestionario Escala de Likert: De acuerdo (3); Indeciso (2); En Desacuerdo (1).

A continuación:

<p>Engagement laboral</p>	<p>Salanova & Schaufeli (2009) define que el engagement “es un estado psicológico positivo del empleado, caracterizado por alta energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en el trabajo” (p.109).</p>	<p>En la presente investigación la variable engagement laboral fue medida a través de sus dimensiones, con sus respectivos indicadores. Se estructuró un cuestionario, conformado por 12 ítems, empleando una escala de Likert, con las alternativas de: De Acuerdo (DA) = 3; Indeciso (I) = 2; En Desacuerdo (ED) = 1. El referido cuestionario fue aplicado a la muestra de 48 colaboradores entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares de la Municipalidad Distrital de La Cruz, dentro de su jornada laboral.</p>	<p>1. Vigor 2. Dedicación 3. Absorción</p>	<p>Energía Fuerza Motivación Persistencia Entusiasmo Inspiración Orgullo Retos Concentración Intensidad Felicidad Involucramiento</p>	<p>1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12</p>	
----------------------------------	---	---	--	---	---	--

Anexo 3: Autorización para ejecución de tesis

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Tumbes, 22 de mayo 2023

Carta N° 001 – 2023/ BNZI

SEÑOR: Roberto Carlo Carrillo Zavala

Alcalde de la Municipalidad Distrital de la Cruz

Asunto: Autorización para Ejecución de tesis



Tenemos el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacer de conocimiento que, debiendo cumplir un requisito académico de presentar un trabajo de investigación denominado "Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Cruz, Tumbes, 2023"; para optar el grado de Licenciada en Administración.

Para lograr este objetivo académico es necesario la aplicación de instrumentos de recolección de datos como; observación, encuestas y otros conexos; en este propósito solicito a usted la debida autorización para aplicar las encuestas y recopilar información pertinente, en su representada y culminar con éxito el trabajo de investigación.

Concededor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado su valioso apoyo.

Atentamente,

Brenda Nicole Zapata Inga

DNI: 74543933

Anexo 4: Aceptación para ejecución de tesis



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA CRUZ

"La Cruz tierra de historia y playas"

Ley de creación N° 14127 del 18 de junio de 1962



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres".
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

La Cruz, 04 de Julio del 2023.

OFICIO N.º 001-23/MDLC-ORH-I.

Srta.: Brenda Nicole Zapata Inga
TESISTA

Asunto: Autorización para ejecución de tesis

Referencia: CARTA N.º 001-2023/BNZI. REG. 1901-TD

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que esta entidad le brinda las facilidades para que realice la aplicación de técnicas de recolección de datos como encuestas y otros conexos con el personal que labora en esta municipalidad, respuesta a su carta presentada referida al proyecto de tesis titulado "Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023".

Esperando haber cumplido con lo solicitado, aprovecho la oportunidad para expresarle a usted las muestras de mi mayor consideración.

Dios guarde a usted.


Mariana De Jesús Quiñodo Guerrero
JEFE DE LA OFICINA DE RELACIONES PÚBLICAS

"Un Gobierno Cercano al Pueblo"

Jr. Túpac Amaru S/n. - La Cruz Telf 542196 - 542438-500076
mesadeoartesmunicruz@hotmail.com

Anexo 5: Valores de rho de spearman

Valor	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: Hernández, et al. (2010)

Anexo 6: Cuestionario de la variable gestión del talento humano

I. Presentación

Buenos días señor colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye la investigación respecto a la **“Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Cruz, Tumbes, 2023”**. Por lo tanto, el referido cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

II. Indicaciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas vinculadas a la gestión del talento humano. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) en la que considera que expresa mejor su opinión. Debe contestar todas las preguntas, sin excepción alguna.

De Acuerdo (DA): 3

Indeciso (I): 2

En Desacuerdo (DA): 1

III. Datos generales

1. Cargo que ocupa dentro de la empresa:

Tiempo de labor dentro de la empresa: _____

IV. Test. Escala de Gestión del talento humano

Variable 1: Gestión del talento humano

N°	Preguntas	De Acuerdo o DA = 3	Indeciso I = 2	En Desacuerdo DA = 1
Integrar				
1	Se cuenta con los recursos y medios necesarios al llevar a cabo el proceso de reclutamiento de personal.			
2	El área de personal aplica técnicas para la selección de personal según las vacantes de los puestos de trabajo.			
3	El área de personal aplica entrevistas para captar al talento humano y cubrir los puestos de trabajo.			
4	El área de personal define los requisitos exactos para contratar a su personal según los perfiles laborales.			
Desarrollar				
5	El área de personal realiza actividades de capacitación a sus colaboradores para el desarrollo de sus capacidades y competencias.			
6	El área de personal monitorea el cumplimiento del perfil y requisitos necesarios para el cargo asignado del talento humano.			
7	El área de personal realiza seguimiento a sus colaboradores en el cumplimiento del trabajo asignado en su puesto laboral.			

8	El área de personal cuenta con un modelo de evaluación para medir el desempeño de sus colaboradores.			
Retener				
9	El área de personal ofrece recompensas económicas y no económicas para motivar a su personal.			
10	El área de personal brinda un ambiente saludable con espacios suficientes y seguros para que los colaboradores ejecuten sus funciones.			
11	El área de personal ofrece calidad de vida laboral a sus colaboradores.			
12	En el ambiente laboral se cuenta con buenas relaciones interpersonales entre jefe inmediato y sus colaboradores.			

Dimensiones	Ítems
Integrar	1, 2, 3, 4
Desarrollar	5, 6, 7, 8
Retener	9, 10, 11, 12

Muchas gracias.

Anexo 7: Cuestionario de la variable engagement laboral

I. Presentación:

Buenos días señor colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye la investigación respecto a la **“Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023”**. Por lo tanto, el referido cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

II. Instrucciones

A continuación, “se presenta una serie de opiniones vinculadas al engagement laboral. Le agradecemos que responda su opinión marcando con un aspa en la que considera que expresa mejor su opinión”. Debe contestar todas las preguntas, sin excepción alguna.

De Acuerdo (DA): 3

Indeciso (I): 2

En Desacuerdo (DA): 1

III. Datos generales:

1. Cargo que ocupa dentro de la empresa:

Tiempo de labor dentro de la empresa: _____

IV. Test. Escala de Engagement laboral

Variable 2: Engagement laboral

N°	Pregunta	De Acuerdo DA = 3	Indeciso I = 2	En Desacuerdo DA = 1
Vigor				
1	En su ambiente laboral se siente lleno de energía necesaria para realizar sus actividades laborales.			
2	Siente el deseo de esforzarse durante sus actividades laborales.			
3	Incluso cuando las cosas se complican, continúa trabajando.			
4	Al despertar por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar.			
Dedicación				
5	Siente entusiasmo por su trabajo en la municipalidad.			
6	Sus funciones, actividades y tareas en la municipalidad se encuentran llenos de significado y propósito.			
7	Se siente orgulloso con el trabajo que realiza en la municipalidad .			
8	Su trabajo a desarrollar es desafiante para asumir retos personales y organizacionales.			
Absorción				
9	El tiempo transcurre rápido cuando está trabajando.			

10	Se centra tanto en su trabajo que se olvida de lo que pasa a su alrededor en sí.			
11	Al desarrollar sus actividades laborales se siente feliz.			
12	Le es difícil desconectarse de su trabajo que ejecuta en la municipalidad.			

Dimensiones	Ítems
Vigor	1, 2, 3,4
Dedicación	5, 6, 7, 8
Absorción	9, 10, 11, 12

Muchas gracias.

Anexo 8: Validación del instrumento

Constancia de validación

Yo Galvani Guerrero Garcia; con DNI. 45101586 Magister en Dirección de Personas y Organizaciones CLAD. N° 09883 de Profesión Licenciado en Administración desempeñándose actualmente como **Docente** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

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 a los trabajadores	Deficiente	Regular	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	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los **19** días del mes de noviembre de dos mil veintiunos.



Magister en Dirección de Personas y Organizaciones
Licenciado en Administración Colegiado CLAD. 09883
gguerrerog@untumbes.edu.pe

**Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la
municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023.**

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																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y apellidos: Galvani Guerrero García
 Grado: Magister en Dirección de Personas y Organizaciones
 Especialidad: Licenciado en Administración
 Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
 DNI: 45101586
 Teléfono: 973758395
 E-mail: gguerrero@untumbes.edu.pe

Tumbes, 19 de julio del 2023



Constancia de validación

Yo Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta; con DNI 43812667, Magíster en Gestión Pública y Gerencia Social, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándose actualmente como **Docente** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

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 a los trabajadores	Deficiente	Regular	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	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los **20** días del mes de Julio de dos mil veintitres.




Mg. Darwin Aguilar Chuquizuta
CLAD. 11825

**Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la
municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023.**

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																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			x		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			x		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			xx		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			x		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			x		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			x		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			x		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

<p>Nombre y apellidos: Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta Grado: Magíster Especialidad: Gestión Pública y Gerencia Social. Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes DNI: 43812667 Teléfono: 967291906 E-mail: daguilarc@untumbes.edu.pe</p>	<p>Tumbes, 20 de julio del 2023</p>  <p>Mg. Darwin Aguilar Chuquizuta CLAD. 11825</p>
--	--

Constancia de validación

Yo RUBÉN EDGARDO INFANTE CARRILLO; con DNI 42734687 Maestro en Gestión Pública, de Profesión Licenciado en Administración con REGUC 04004 desempeñándose actualmente como **Docente** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

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 a los trabajadores	Deficiente	Regular	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

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 19 días del mes de JULIO del 2023.



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
REG. CUAD 04004
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN


rinfantec@untumbes.edu.pe

**Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la
municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023.**

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	100					
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																x										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x									
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	x									
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	x									
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	x									
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				x						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y apellidos: RUBÉN EDGARDO INFANTE CARRILLO Grado: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Especialidad: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Lugar donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES DNI: 42734687 Teléfono: 932394209 E-mail: rinfantec@untumbes.edu.pe	Tumbes, 19 de julio del 2023  Mr. Rubén Edgardo Infante Carrillo TUMBES - TUMBES LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
--	--

Anexo 9: Análisis de fiabilidad de la variable gestión del talento humano

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma ítems	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	
2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	24	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	33	
5	1	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	28	
6	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	33	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	
8	2	2	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	27	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	34	
VARP	0.469	0.173	0.000	0.099	0.000	0.469	0.469	0.691	0.222	0.617	0.469	0.444	16.840	4.123

Fórmula Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

$\sum S_i^2$	4.123
--------------	-------

S_T^2	16.840
---------	--------

$K =$	12
-------	----

$K - 1 =$	11
-----------	----

$$\alpha = \frac{12}{12 - 1} \left[1 - \frac{4.123}{16.840} \right]$$

$\alpha =$	0.824
------------	--------------

Anexo 10: Análisis de fiabilidad de la variable engagement laboral

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma ítems
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	34
2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	26
3	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	17
4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	30
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	32
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	33
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	34
10	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	29
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	24
14	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	32
15	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	27
16	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	20
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	33
18	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	32
19	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	27
20	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	28

VARP	0.328	0.310	0.128	0.640	0.340	0.188	0.340	0.160	0.660	0.490	0.328	0.628	25.840	4.538
------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	-------

Fórmula Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i: Varianza de cada ítem
 V_t: Varianza del total

ΣS _i ²	4.538
------------------------------	-------

S _T ²	25.84
-----------------------------	-------

K =	12
-----	----

K - 1 =	11
---------	----

$$\alpha = \frac{12}{12-1} \left[1 - \frac{4.538}{25.84} \right]$$

α =	0.899
-----	-------

Anexo 11: Evidencia de aplicación de encuestas

Figura 5: Entregando encuestas



Figura 6: Llenando encuestas



Figura 7: Observando el correcto llenado de la encuesta



Figura 8: Explicando las preguntas



Figura 9: Resolviendo dudas de alguna pregunta



Figura 10: Recepcionando encuestas completas



CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

CERTIFICACIÓN

Mg. Armestar Amaya, Alex Alfreth docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, del departamento de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis denominado "Gestión del talento humano y el engagement laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Cruz, Tumbes, 2023", presentado por la Est. Brenda Nicole Zapata Inga, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado por su presentación e inscripción en la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 20 de julio 2023



Mg. Alex Alfreth Armestar Amaya
Asesor del Proyecto de Tesis
ORCID: 0000-0002-0879-7232