



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y compromiso laboral en tiempo de
covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas,
2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Medina Hurtado, Ebert (ORCID: 0000-0001-7764-7927)

Navarro Herhuay, German Ibis (ORCID: 0000-0003-2028-4453)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, por su amor y cariño y su apoyo incondicional.

German Ibis Navarro Herhuay

Agradecimiento

Al Doctor Abraham José García Yovera por la gran enseñanza y apoyo que nos ha dado.

Agradecer a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad y el apoyo incondicional.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.4. Procedimientos	15
3.5. Método de análisis de datos	15
3.6. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	30

Índice de Tablas

Tabla 1 Variable Gestión del Talento Humano	30
Tabla 2 Variable Compromiso Laboral	30
Tabla 3 Gestión del talento humano vs dimensión compromiso afectivo	16
Tabla 4 Gestión del talento humano vs dimensión compromiso de continuación	17
Tabla 5 Gestión del talento humano vs dimensión compromiso normativo.....	18
Tabla 6 Gestión del talento humano vs compromiso laboral	19

Resumen

El estudio tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.; el método fue de tipo aplicado, correlacional, y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 35 trabajadores y se decidió aplicar la encuesta a los 35. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables gestión del talento humano y compromiso laboral con el instrumento-cuestionario que constó de 18 interrogantes para cada una de las variables de acuerdo a la escala de Likert. Los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-25, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta, cuyos resultados categorizados indicaron que la dimensión compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo se encuentran categorizados de manera regular. Concluyendo la existencia de una correlación altamente significativa, entre las variables gestión del talento humano y compromiso laboral, se recomienda desarrollar estrategias para la mejor gestión del talento humano que genere un buen ambiente de trabajo de esa forma se obtendrá un mayor compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Palabras clave: Gestión del talento humano, compromiso laboral, trabajadores.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between the management of human talent and work commitment, in times of covid-19 in the District Municipality of Kishuara - Andahuaylas, 2021.; the method was applied, correlational, and non-experimental design. The population was made up of 35 workers and it was decided to apply the survey to 35. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables management of human talent and work commitment with the instrument-questionnaire that consisted of 18 questions for each one of the variables according to the Likert scale. The results, for the data processing, the SPSS Vers-25 program was used, with data organized in simple tables of double entry, relative and absolute frequency, whose categorized results indicated that the dimension affective commitment, commitment to continuity and normative commitment are found. regularly categorized. Concluding the existence of a highly significant correlation between the variables management of human talent and work commitment, it is recommended to develop strategies for the best management of human talent that generates a good work environment, in this way a greater affective commitment will be obtained, of continuity and normative.

Keywords: Human talent management, labor commitment, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la gestión de las personas es considerada un aspecto importante para las organizaciones debido a que los trabajadores deben tener un compromiso con la organización, lo cual se traduciría en un buen desempeño laboral, mayores utilidades y un buen clima laboral. Por otra parte, el compromiso laboral es el vínculo que permite que los colaboradores de cada negocio se involucren considerando valores y objetivos propios de la organización, por medio de las funciones que desempeña, realizando un mejor esfuerzo al momento de realizar las tareas encomendadas.

Ramírez et al. (2019), con el estudio analizo la Gestión del Talento a través de los enfoques estratégicos, realizado por el rubro minero de Venezuela-Colombia-Chile. Concluyen en diferencias muy significativas, predominando las estrategias organizacionales, y continuando los rasgos y tendencias actuales, existiendo debilidades en el modelo funcional. La investigación demostró que en este sector se brinda prioridad a las estrategias organizacionales, determinado el indicador socialización.

Pedraza (2020). Trabajo un artículo Satisfacción laboral y compromiso laboral del capital humano en el desempeño en una institución educativa superior. Cuyo objetivo analizo la relación de las prácticas de gestión personal, como la variable de satisfacción laboral, compromiso, competencias del talento humano y, el desenvolvimiento de los institutos superiores. Concluye, la gerencia educativa debe diseñar las prácticas de gestión del personal, con una estrategia que favorezca potenciar la competencia de cada empleado y su satisfacción organizacional.

Cernas et al. (2018). Busco en análisis de la equivalencia de medición en la escala de satisfacción organizacional y del compromiso laboral: prueba equivalente de medición en México y EE.UU. Finalmente, los autores llegaron concluyendo que cada escala analizada no es invariante entre la cultura en estudio.

Salvador (2019), en su artículo Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. Cuyo objetivo fue determinar cómo se relaciona el compromiso y riesgo, y otro elemento que permita la mejora del rol del trabajador en la institución. Concluye, la complejidad de los individuos en el trabajo ha determinado cada factor como: la estabilidad laboral, los salarios, los estilos de supervisión y tema

comunicacional, se vinculan al nivel de compromiso organizacional y está presente en cada factor de riesgo psicosocial que lesiona su salud.

Cruz (2021). Busco modelos de indicadores del compromiso organizacional ante la situación de contagio por COVID-19 en un hospital público del centro de México. Concluye los contrastes de los modelos con la inclusión del compromiso gremial con la finalidad de lograr el incremento de la varianza total desde un escenario de respuesta ante otra crisis sanitaria como un rebrote del COVID-19.

Soria et al. (2021) en su artículo Empresas B en Latinoamérica: estudios exploratorios sobre compromiso laboral. Analizó el compromiso laboral de trabajadores jóvenes y mujeres de las empresas B, primera investigación exploratoria basada en información primaria de los que laboran allí. Concluyen, de acuerdo a su resultado en los que sugiere avanzar en la mejoría de las comunicaciones internas y la forma en que los trabajadores participan de los beneficios, recompensas y reconocimientos.

En la Municipalidad Distrital de Kishuara de la provincia de Andahuaylas, se están presentando dificultades en relación a la gestión de personas, en donde se puede resaltar: bajo nivel de capacitaciones por especialidad para los colaboradores, escaso nivel de concientización en la labor a desempeñar, selección de personal inapropiada, falta de personal para el área a desempeñar, dificultades en la comunicación interna, no existe el reconocimiento, carencia de motivación, problemas al coordinar y, falta de compromiso de los colaboradores.

Problema general: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021?

Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021?; b) ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuación, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021? c) ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021?

El trabajo se justifica teóricamente, porque que busca incrementar y conocer cada una de nuestras variables, así como el compromiso laboral; se revisaron y contrastaron las teorías estudiadas para luego comprobar si existe asociación entre estas, los resultados sistematizados deberán ser presentados como una propuesta a incorporar al conocimiento existente de la administración. A la vez, tiene justificación práctica, ya que permitirá mejorar la atención de los ciudadanos implementando una administración de personas adecuada para asegurar el compromiso en el trabajo, muy necesario para el ciudadano y colaboradores de que pertenecer al municipio edil. Finalmente tiene una justificación metodológica porque al elaborar y aplicar instrumentos para cada una de las variables se vale de métodos científicos que demostraron su validez y confiabilidad, situaciones que contribuye al cuerpo de conocimientos para su posterior difusión y aplicación en otras investigaciones.

Objetivo General: Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021

Objetivos específicos: a) Establecer la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021; b) Establecer la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuación, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021; c) Establecer la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.

Hipótesis General: H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021; H₀: No Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021

II. MARCO TEÓRICO

Vivar et al. (2020). Buscaron diseñar un modelo de gestión de talento humano para mejorar el trabajo del banco solidario Cuenca-Ecuador, dirigido a los trabajadores de la organización. Desarrollado con un método descriptivo, cuantitativo y deductivo. Diseñándose encuestas para la recopilación de información. Encontrando que los trabajadores realizan excesivamente horas de trabajo con una baja remuneración salarial, así mismo existe muchas rotaciones de personal lo cual no genera el compromiso con el trabajo. Por lo mismo se planteó un modelo de gestión que genere una correcta contratación en base al perfil solicitado, que permita establecer permanencia y estabilidad.

Rubio & Jiménez (2019). Buscaron conocer la relación que posee la gestión de personas y Compromiso organizacional de los trabajadores de EPS del departamento de Quindío, Risaralda, Tolima, Boyacá y Valle, Colombia. Trabajando mediante el enfoque cuantitativo, transversal, correlacional y no experimental. Encontrando una relación significativa y positiva de las prácticas de gestión humana con cada dimensión de compromiso laboral, por lo consiguiente se identifica que los procesos que ejecuta una empresa son un aspecto fundamental para el compromiso de los colaboradores.

Parra & Lara (2019). En su trabajo buscaron proponer una estrategia para fortalecer los procesos de gestión del talento en una entidad pública- Colombia. Realizando un estudio cualitativo, analizando la información de forma oral y escrita la cual fue obtenida a través de los empleados de la organización. Encontrando que se requiere de mayores recursos para el buen desempeño del talento humano y mayor responsabilidad, motivación y desarrollo de capacidades de los trabajadores. De donde las estrategias a realizar deben ser enfocadas a los aspectos antes mencionados, incorporando las normas ISO 9004-2009, orientado a buscar el éxito sostenido en las empresas, considerando un enfoque de gestión de calidad.

Oropeza (2021). Busco conocer cómo se relaciona la gestión del talento humano para fortalecer el compromiso organizacional en los servidores de Municipio del distrito de la Punta Callao – 2019. Empleando el trabajo correlacional, estableciendo el diseño no experimental, transversal. Trabajando con 60

colaboradores, utilizando un cuestionario para recopilar datos, encontrando una relación positiva y alta con un 0,866. Hallando relación significativa de cada variable estudiada.

Gutiérrez (2021). Busco conocer cómo se relaciona la gestión del talento humano y la productividad en el Municipio de Lima Metropolitana. En el trabajo se realizó empleando un método descriptivo, básico. Recopilando información basada en antecedentes nacionales e internacionales, considerando a autores de prestigio y teorías reconocidas, brindando definiciones apropiadas para las variables en estudio. Por lo tanto, se brinda un aporte teórico de las variables estudiadas, fundando antecedentes para la gestión de municipalidades, para lograr una eficiente y productiva labor de los colaboradores.

Coronel & Talavera (2020). En el trabajo que desarrollaron buscaron conocer la relación entre Gestión del talento humano y compromiso laboral de los colaboradores de una Fábrica de Armas y Municiones del Ejército, Lima. El trabajo se realizó siguiendo un trabajo cuantitativo, contando con trabajos descriptivos, no experimentales y correlacionales. Trabajando con una técnica denominada encuesta dirigida a 119 colaboradores, y asumiendo como muestra a 91 sujetos. Obteniéndose un valor sig. <0.05 con el coeficiente de Pearson, hallando una existente relación significativa con cada variable.

Huallullo, (2017). En su trabajo busco conocer cómo influye la gestión del talento humano sobre el compromiso laboral en los colaboradores de la Unidad de Investigación Tutelar – Lima. Siendo un estudio básico, no experimental, el mismo que fue con el estudio descriptivo-correlacional causal y transversal. Encontrándose en la prueba contraste el modelo logístico sig. $p < 0.05$, y una desviación de $p < 0,05$, explicando un 44.1% en la variable compromiso laboral, el mismo que se corrobora por el área COR con un $p < 0.05$. Ante ello se especifica la influencia de las variables en estudio.

Surichahui, (2021). Investigo acerca de cómo se relaciona la gestión del talento humano y compromiso organizacional en importaciones Hiraoka, Lima. Siendo un trabajo cuantitativo, aplicado, no experimental, descriptivo y transversal; empleando la metodología hipotética deductiva. Utilizaron una encuesta como técnica de información, con una escala Likert. Conformada por 70 participantes,

siendo esta la totalidad de la población. Concluyendo una existente relación significativa entre ambas variables.

Molina & Huauya (2021). Investigo acerca del talento humano y compromiso de los colaboradores en una organización civil en el Instituto Nacional de Rehabilitación – Chorrillos. Buscando conocer la relación entre ambas variables, basando su trabajo en un diseño cuantitativo, descriptivo, aplicado y no experimental, con un método hipotético deductivo. Encontrando en el estudio establecido de acuerdo al rho Spearman con un 0.379, alcanzando niveles de significación altos con un p valor= 0.007. Concluyendo que, al fomentar el mejoramiento de las actividades de formación laboral, el desarrollo de capacidades, y se desarrolle la especialización en los trabajadores del instituto estudiado se obtendrá mejores profesionales en diversas especialidades, de donde su compromiso con la organización será la más adecuada.

Seguidamente, se procede a describir las teorías de la gestión del talento humano:

Freire (2019). El autor la describe como una acción estratégica buscando lograr obtener el máximo valor en favor de los accionistas, los usuarios, los profesionales y la sociedad en sí. Todo esto se puede ejecutar realizando una serie de acciones para generar capacidades, compromiso, con el fin de lograr resultados precisos que lleven a la empresa a un nivel de competitividad en el mundo actual y a futuro. Por lo mismo esto se dirige a un aspecto más elevado que solo al hecho de contratar personas idóneas.

Armas et al. (2017): Desarrollar gestión humana implica analizar e incorporarlo en cada uno de sus procesos, pero para lograrlo es necesario contar con sujetos dentro de la empresa que deseen alcanzar los mismos objetivos, logrando así actuar con excelencia.

Cuestas (2015), quien lo define como: “Ese conjunto de actividades que coadyuvan al perfecto funcionamiento de las personas, los desarrollan y movilizan dentro de una organización encaminada a realizar acciones que permitan cumplir con sus objetivos”. (p. 276)

Importancia: En su trabajo busca conocer la importancia de la tecnología actual

como un medio para lograr alcanzar niveles altos de productividad en el mercado, en donde el éxito solo dependerá del nivel de flexibilidad y, la posibilidad de innovar, los cuales deben poseer los trabajadores de la empresa. Teniendo presente que el avance tecnológico y la capacidad para recibir información actualmente está al alcance de todos, lo que permitirá la diferencia es la competencia que tengan sus colaboradores y su capacidad de adaptación a estos cambios. De donde solo se logrará ello con las capacitaciones que la empresa brinde a sus colaboradores, logrando así aprendizaje continuo en base a los cambios van surgiendo alrededor de su competencia. (Chávez, 2015).

Objetivos: El autor considera los siguientes: 1. Contribuir con la empresa en lograr su meta planteada, así como su misión, 2. Brindar competencia a la empresa, 3. Brindar a la empresa, personal que sean ideales para el puesto y estén incentivadas, 4. Aumentar el bienestar en el ámbito laboral, 5. Desarrollar y salvaguardar la calidad de vida laboral, 6. Gestionar y crear cambios, 7. Conservar una política de ética y de transparencia, 8. Desarrollar Sinergia, 9. Plantear la labor individual y en equipo, 10. Premiar el talento y, 11. Evaluar su desempeño. (Vallejo, 2016).

Dimensiones: de acuerdo al autor Vallejo (2016) describe las descritas a continuación.

Planificación de Talento Humano, en donde se analiza y genera el perfil del puesto, asignando las responsabilidades que debe poseer cada puesto, involucrando en ello el conocimiento, las habilidades, destrezas, nivel de educación, formación y experiencia, todo ello dentro de las consideraciones que se requieren por los postulantes a un cargo en específico, logrando así el desempeño eficaz de las funciones a ejecutar.

Admisión de Personas, encargada de incorporar, valorar y contratar a los sujetos adecuados, incorporándolos teniendo en cuenta los valores, normas y políticas institucionales, de donde deberá encargarse de realizar la inducción necesaria para el desenvolvimiento efectivo en la labor que debe ejecutar el nuevo sujeto, todo ello a través de la evaluación a los postulantes, asegurándole a la empresa un idóneo proceso de selección de los nuevos trabajadores.

Evaluación del Desempeño, en donde se busca evaluar el desenvolvimiento de

cada trabajador, teniendo presente las ocupaciones y responsabilidades establecidas en los manuales de funciones de la organización; teniendo en cuenta la evaluación promedio que se desea lograr y el nivel de efectividad con respecto al logro de la meta y objetivo empresarial.

Desarrollo de Personas, el cual busca capacitar a sus colaboradores, con la intención de incrementar la ejecución de actividades laborales, y por lo mismo lograr el objetivo planteado en la institución, implementando políticas de gestión involucrando planes de capacitación, tales como cursos, seminarios, talleres, entre otros que permiten incrementar las habilidades, conocimientos, potencializando las capacidades de los trabajadores.

Mantenimiento de Personas, permite conocer los aspectos psico-sociales que influyen en el estado físico y mental, la productividad y la satisfacción del trabajador, permitiendo así desarrollar ambientes propicios, que permitan la satisfacción en la organización.

Monitoreo de Personas, tiene como finalidad que los trabajadores cesen su trabajo dentro de una empresa, generando antes el desarrollo de las actividades planificadas en su área, organizando cautela al patrimonio, garantizando la seguridad de la información.

Seguidamente, se describe las teorías relacionadas con la variable compromiso laboral:

Sinval, (2018): en autor lo indica como un estado psicológico de los empleados, el que tiene implicancias directas sobre la organización”. (p. 41).

Chiang et. al. (2016) quien preciso el compromiso laboral como la fuerza que permite identificar a un colaborador hacia la empresa donde realiza su trabajo y el grado de involucramiento con la misma. (p. 134-138).

Vilcape, (2021), quien lo define como: “la conducta de un empleado hacia la organización”. (p. 28).

Benziane, (2017). Sostienen este tipo de pensar sosteniendo que un compromiso organizacional positivo permitirá elevar el rendimiento del trabajador en los aspectos de calidad, conocimiento y aceptación del trabajo que deben desarrollar.

Marchalina et al. (2020). Refiere que poseer compromiso organizacional permitirá el sostén de la empresa, ya que genera que los colaboradores se involucren y brinden disposición en participar en procesos de gestión, por lo mismo la empresa logrará alcanzar sus metas.

Importancia: El autor indica que radica en que goza de relevancia porque es el grado de consideración e identificación por parte de los colaboradores a la entidad donde realiza sus funciones, considerando también seguir estando en la mencionada. (Ñaña, 2017)

Objetivo del compromiso organizacional: De acuerdo a los autores Hernández et al. (2018) es que el empleado se quede en la empresa y no se vaya de ella. Entre los más destacados se tiene: permite mejorar nuestra productividad, logra la satisfacción del cliente, retiene al trabajador, crea una cultura inigualable, incentiva la innovación, obtiene resultados sobre su rendimiento, elimina el absentismo y crea colaboradores identificado con la organización.

Características: Robbins y Judge (2013) Se centra en poder servir como base para los análisis necesarios enfocados a mejorar los índices de desempeño del personal, para que se sienta conforme con su cargo laboral, siendo crucial para su mejor esfuerzo y resultados beneficiosos para la empresa. También brinda lo necesario para poder contar con el monitoreo correspondiente, analizarlo y reorientar a los colaboradores según las metas. Consideran a la experiencia para poder evaluar los desempeños realizados y manifestados personalmente por cada uno de los trabajadores.

Dimensiones: Debemos precisar que existen las siguientes dimensiones de Compromiso laboral, Chiang et. al. (2016) los clasifica en tres diferentes tipos de compromiso:

1. Afectivo.
2. Continuación.
3. Normativo.

Las dimensiones de la variable en estudio, será medido conforme a los tipos de compromiso laboral según lo vertido por Chiang et. al. (2016) quien propone la división como se indica a continuación.

El compromiso afectivo: Referida a la interacción emocional que un empleado establece con una empresa como resultado de la satisfacción que se produce cuando el empleado siente que se están cumpliendo sus necesidades, especialmente la psicología y las expectativas. Hace feliz a la gente poder seguir en la organización. (Máynez, 2016)

El compromiso de continuación: Bohrt & Diaz (2014), refieren que es analizar tiempo, trabajo y esfuerzo que un empleado ha invertido en una institución, este costo, no sólo monetario sino también de forma física y psicológica, que significaría el dejar de parte de la misma. (Citado por Vilcape, 2021)

El compromiso normativo: Bohrt & Larrea (2018), refieren a la lealtad hacia la organización. Los individuos creen que tienen la obligación de permanecer en la organización y ser leales a la misma, a cambio de los beneficios que obtienen al servir a la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Se estableció de manera aplicada. Este estudio se dirige sus esfuerzos con la metodología por solucionar problemas a partir de conocimientos teóricos existentes, a partir de los cuales se podrán establecer algunas soluciones a problemas del tipo práctico. (Creswell & Creswell, 2017), La tipología de las investigaciones aplicadas, como la que se ejecutó, se asocia con las investigaciones del tipo básico, por la dependencia de los resultados y su desarrollo, es por ello, que el investigador se interesa en realizar la investigación empírica bajo el supuesto de las consecuencias prácticas, de donde se extrajo la problemática de la realidad a estudiar (Hernández, 2014).

Diseño de investigación: No experimental, Carrasco (2019) son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.

Nivel de estudio fue correlacional. Hernández et al. (2014). Menciona que, en este trabajo, se tiene como propósito el poder establecer una relación ya sea de dos o más variables.

Figura 1. *Esquema correlacional*

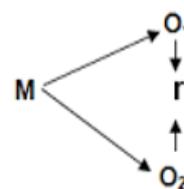
Donde:

M: muestra

O1: Gestión del Talento humano (V1)

O2: Compromiso laboral (V2)

r: Correlación entre V1 y V2.



3.2. Variables y operacionalización

Variable: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual

Armas et al. (2017): Desarrollar gestión humana implica analizar e incorporarlo en cada uno de sus procesos, pero para lograrlo es necesario contar con sujetos

dentro de la empresa que deseen alcanzar los mismos objetivos, logrando así actuar con excelencia.

Definición operacional

Se medirá a través de un cuestionario que considere los procesos de planificación, admisión, evaluación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo del personal que labora en la organización y estará compuesto por 18 preguntas con escala Likert de cinco alternativas

Dimensiones

- **Planificación de Talento Humano**

Indicadores

Actividades a desarrollar

Condiciones del trabajo

Conocimiento de la labor

- **Admisión de Personas**

Indicadores

Reclutamiento

Selección

- **Evaluación del Desempeño**

Indicadores

Sistemas de información

Formativa

Mejora continua

- **Desarrollo de Personas**

Indicadores

Cumplimiento de objetivos

Solución de los problemas

- **Mantenimiento de Personas**

Indicadores

Capacitación

Condiciones laborales

Organización del trabajo

- **Monitoreo de Personas**

Base de datos

Control

Escala de medición: ordinal

Variable: Compromiso laboral

Definición Conceptual

Chiang et. al. (2016) Es la fuerza que identifica al trabajador hacia la organización donde realiza su trabajo y el grado de involucramiento con la misma. (p. 134-138).

Definición operacional

Se mide a través del instrumento con escala de medición ordinal que tome en cuenta los tipos de compromiso organizacional y estará compuesto por 18 preguntas con escala: Total desacuerdo (1), En desacuerdo (2) Indiferente (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).

Dimensión

- **Compromiso afectivo**

Indicadores

Sentimiento de permanencia

Vinculación afectiva

Solidaridad

- **Compromiso de continuación**

Indicadores

Deseos de permanencia

Dificultad para conseguir un nuevo empleo.

Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable.

- **Compromiso normativo**

Indicadores

La creencia en la lealtad

Sentimiento de obligación con la organización.

Sentimiento de obligación hacia las personas

Sentimiento de retribución hacia la organización

Escala de medición: ordinal

Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Se determina al elemento que asocia a los hechos por investigar, aquellos quienes tienen las particularidades comunes (Hernández, et. al, 2018). Considerando esto, en la investigación desarrollada se tuvo como población a la totalidad de servidores de la municipalidad distrital: 35 trabajadores.

Muestra: al referirnos de la muestra, Silvestre & Huamán (2019), comentan que existen dos tipos de muestra: probabilística y no probabilística; la muestra probabilística es resultado de una operación matemática y la no probabilística no está sujeta a la decisión del investigador. Entonces debemos afirmar que se aplica la muestra no probabilística, es de tipo intencional por ser una población reducida y el trabajo será entonces con el total de los trabajadores 35.

Muestreo: Se estableció el no probabilístico, el mismo que se determina como la técnica de muestreo donde los investigadores seleccionan muestras que se basan en el juicio subjetivo. En tal sentido, es muestreo por conveniencia porque las muestras de la población se seleccionan solo porque es conveniente para los intereses investigativos de quien va a realizar el estudio.

Unidad de análisis: En este ítem del esquema del estudio a realizar, se expone sobre la entidad donde se hará el estudio, se incluyen específicamente en los estudios sociales a las personas, organizaciones sociales, etc.; entonces se debe precisar que el estudio fue en el Municipio del distrito de Kishuara, ubicado en la ciudad de – Andahuaylas.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: determinamos a la encuesta, Losada y López-Feal (2003) que es aquella técnica o herramienta que se utiliza para obtener información y conocimiento, el cual debe ser concordante con la metodología asignada. En tal sentido, la encuesta se aplicará a los 35 Trabajadores para conocer cada una de nuestras variables planteadas. La encuesta se aplica a estudios no experimentales, descriptivos o correlacionales, porque los objetivos del estudio son diversos (Arias, et. al, 2016).

Instrumento: es el cuestionario, con lo que se recogerá los datos de nuestra variable, el primer y segundo constructo está constituido por 18 ítems cada uno, el mismo que se compone por una serie de interrogantes relacionados a una o más variables estudiadas, las mismas que se relacionan con cada indicador.

(Hernández, et. al, 2018). El instrumento fue construido con escala de Likert, las mismas que estuvo compuesta por cinco alternativas, plasmadas en nuestros resultados.

Validez: en referencia a este apartado, se sometió el cuestionario a cotejo y consulta de juicio de 3 expertos, donde se dan a conocer si es aplicable o no aplicable el instrumento a través de criterios esenciales.

Confiabilidad: Se obtendrá la confiabilidad del cuestionario, por medio del valor Alfa de Cronbach, aplicando el cuestionario a una prueba piloto de 10 personales de la institución.

3.4. Procedimientos

El recojo de datos se realizará con la autorización del gerente municipal, para aplicar el instrumento, el cual se procederá a ejecutar del 24 al 26 de enero. Luego de concluida la recolección de datos, los hallazgos serán procesados con el software Excel 2013, en el cual se elaborarán la matriz de datos conforme a la puntuación de cada ítem del cuestionario llenado, para su inserción en el estadígrafo SPSS 25.

3.5. Método de análisis de datos

La metodología utilizada es el de tipo analítico, se considera tal método porque hizo posible la descomposición de los conceptos evaluados en sus elementos observables o percibidos, los cuales fueron recogidos por medio de cuestionarios, esto para conseguir evaluar un hecho en particular. El método analítico, se comprende a partir de que considera el fraccionamiento del todo en partes, esto permite hacer una evaluación de hechos o fenómenos de la naturaleza particulares; esto también permitió procesar y analizar información de fuentes secundarias (Hernández, et al., 2014).

3.6. Aspectos éticos

Desde la etapa de planeación hasta la etapa de ejecución de la presente investigación, se consideraron conceptos, definiciones (postulados teóricos) de diversos autores, reconociendo sus aportes en cada sección del trabajo con las citas y referencias bibliográficas correspondientes, se realizaron análisis e interpretaciones, dentro de la normativa de la reglamentación de la UCV.

IV. RESULTADOS

A continuación, se describe cada resultado obtenido en base a nuestras encuestas **Primer Objetivo específico:** Establecer la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.

H1: Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.

H0: No Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021

Tabla 1
Gestión del talento humano vs dimensión compromiso afectivo

		Dimensión: Compromiso afectivo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Deficiente	14,3%	2,9%	0,0%	17,1%	Rho de Spearman 0,355* Sig. (bilateral) 0,036
	Regular	22,9%	28,6%	0,0%	51,4%	
	Óptimo	11,4%	11,4%	8,6%	31,4%	
Total		48,6%	42,9%	8,6%	100,0%	

Nota: en relación a nuestra tabla 04, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral de la gestión del talento humano y compromiso afectivo de un $r = 0,335$, asegurando que existe una correlación significativa, es decir una eficiente gestión del talento mejoraría el compromiso afectivo.

Para lograr la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis 01, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.036, por debajo a 0.05, logrando aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, teniendo en cuenta una existente relación significativa de la gestión del talento humano y compromiso afectivo, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde corroboramos que la gestión del talento humano posee una influencia regular con el compromiso afectivo con un 28,6%.

De acuerdo al análisis inferencial, el Municipio de Kishuara, debe poner mayor énfasis en la gestión del talento y de esa forma mejorar el compromiso afectivo.

Segundo Objetivo específico: Establecer la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuación, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.

H1: Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.

H0: No Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021

Tabla 2
Gestión del talento humano vs compromiso de continuación

		Dimensión: Compromiso de continuación			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Deficiente	11,4%	5,7%	0,0%	17,1%	Rho de Spearman 0,396*
	Regular	2,9%	34,3%	14,3%	51,4%	
	Óptimo	2,9%	17,1%	11,4%	31,4%	
Total		17,1%	57,1%	25,7%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,019

Nota: en relación a nuestra tabla 05, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral de la gestión del talento humano y compromiso de continuación de un $r = 0,396$, asegurando que existe una correlación significativa, es decir una eficiente gestión del talento mejoraría el compromiso de continuación.

Para lograr la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis 02, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.019, por debajo a 0.05, logrando aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, afirmando de una existente relación significativa, de nuestra variable gestión del talento humano y compromiso de continuación, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde corroboramos que la gestión del talento humano posee una influencia regular con el compromiso de continuación con un 34,3%.

De acuerdo al análisis inferencial, el Municipio de Kishuara, debe poner mayor énfasis en la gestión del talento, mejorando el compromiso de continuación.

Tercer Objetivo específico: Establecer la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.

H1: Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.

H0: No Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021

Tabla 3
Gestión del talento humano vs dimensión compromiso normativo

		Dimensión: Compromiso normativo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Deficiente	14,3%	2,9%	0,0%	17,1%	Rho de Spearman 0,489**
	Regular	28,6%	20,0%	2,9%	51,4%	
	Óptimo	5,7%	17,1%	8,6%	31,4%	
Total		48,6%	40,0%	11,4%	100,0 %	Sig. (bilateral) 0,003

Nota: en nuestra tabla 06, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral de la gestión del talento humano y compromiso normativo de un $r = 0,489$, asegurando una existente correlación altamente significativa, es decir una eficiente gestión del talento mejoraría el compromiso normativo

Para lograr la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis 03, empleamos el Rho de Spearman, alcanzado un Sig. Bilateral de 0.003, por debajo a 0,05, logrando aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, afirmando de una existente relación altamente significativa, de la gestión del talento humano y compromiso normativo, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde corroboramos que la gestión del talento humano posee una influencia regular con el compromiso normativo con el 20,0%.

De acuerdo al análisis inferencial, el Municipio de Kishuara, debe poner mayor énfasis en la gestión del talento, mejorando el compromiso normativo.

Objetivo general: Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.

H1: Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.

H0: No Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021

Tabla 4
Gestión del talento humano vs compromiso laboral

		V2: COMPROMISO LABORAL			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Deficiente	11,4%	5,7%	0,0%	17,1%	Rho de Spearman 0,559** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	8,6%	40,0%	2,9%	51,4%	
	Óptimo	0,0%	22,9%	8,6%	31,4%	
Total		20,0%	68,6%	11,4%	100,0%	

Nota: en nuestra tabla 07, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral de la gestión del talento humano y compromiso laboral de un $r = 0,559$, asegurando la existencia de una correlación significativa, entonces una eficiente gestión del talento mejoraría el compromiso laboral.

Para lograr que se acepte o rechace nuestra hipótesis específica, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.000, por debajo a 0,05, logrando aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, afirmando de una existente relación altamente significativa, de la gestión del talento humano y compromiso laboral, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde corroboramos que la gestión del talento humano posee una influencia regular con el compromiso laboral con el 40,0%.

El análisis inferencial, del Municipio de Kishuara, debe poner mayor énfasis en la gestión del talento, mejorando de esa forma el compromiso laboral.

V. DISCUSIÓN

Seguidamente, se discute cada hallazgo encontrado al aplicar nuestro instrumento. A la vez, el estudio planteo como hipótesis general: H_1 : Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021. H_0 : No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.

En relación al objetivo general, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral de la gestión del talento humano y compromiso laboral de un $r = 0,559$, asegurando una existente correlación significativa, entonces, una eficiente gestión del talento mejoraría el compromiso laboral. Para poder aceptar o finalmente rechazar nuestra hipótesis, empleamos el Rho de Spearman, logrando un Sig. Bilateral que estableció el 0.000, por debajo al 0,05, permitiendo aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, teniendo establecido de una existente relación significativa, de la gestión del talento humano y compromiso laboral, la misma sustentada por el cruce de porcentajes, donde corroboramos que la gestión del talento humano posee una influencia regular con el compromiso laboral con un 40,0%. Ello se puede contrastar con el estudio del autor Surichaqui, (2021). El mismo que investigo de la relación de la gestión del talento y compromiso en importaciones Hiraoka. Siendo un trabajo cuantitativo, aplicado, no experimental, descriptivo y transversal; empleando la metodología hipotética deductiva. Utilizaron una encuesta como técnica de información, con una escala Likert. Conformada por 70 participantes, siendo esta la totalidad de la población. Concluyendo una existente relación significativa de cada una de las variables; asimismo, mediante el estudio de los autores Rubio & Jiménez (2019). Buscaron conocer la relación que conserva la gestión Humana y Compromiso de los trabajadores de EPS de las ciudades como Quindío, Risaralda, Tolima, Boyacá y Valle, Colombia. Trabajando mediante el enfoque cuantitativo, transversal, correlacional y no experimental. Encontrando una relación significativa y positiva de las prácticas de gestión humana con cada dimensión de compromiso laboral, por lo consiguiente se identifica que los procesos que ejecuta una empresa son un aspecto fundamental para el compromiso de los colaboradores. A la vez con la base teórica de gestión del talento humano; donde el autor Freire (2019), refiere de sus

estudios realizados, la describe como una acción estratégica buscando lograr obtener el máximo valor en favor de los accionistas, los usuarios, los profesionales y la sociedad en sí. Todo esto se puede ejecutar realizando una serie de acciones para generar capacidades, compromiso, con el fin de lograr resultados precisos que lleven a la empresa a un nivel de competitividad en el mundo actual y a futuro. Por lo mismo esto se dirige a un aspecto más elevado que solo al hecho de contratar personas idóneas.

En relación al primer objetivo específico y de acuerdo a la prueba de la hipótesis 01, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación de un $r=0,335$, asegurando una existente correlación significativa de la gestión del talento humano y compromiso afectivo, es decir una eficiente gestión del talento mejoraría el compromiso afectivo. Para lograr si acepta o finalmente logramos rechazar nuestra hipótesis específica, empleamos el Rho de Spearman, logrando un Sig. Bilateral de 0.036, por debajo a 0,05, logrando aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, teniendo en cuenta una existente relación significativa, de la gestión del talento humano y compromiso afectivo, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde corroboramos que la gestión del talento humano posee una influencia regular con el compromiso afectivo con un 28,6%, siendo este último de mucha importancia, el mismo que el autor Maynez, (2016), la describe como a la interacción emocional que un empleado establece con una empresa como resultado de la satisfacción que se produce cuando el empleado siente que se están cumpliendo sus necesidades, especialmente la psicología y las expectativas. Hace feliz a la gente poder seguir en la organización. (Máñez, 2016)

Asimismo, en referencia a nuestro segundo objetivo específico, para nuestra hipótesis específica 02, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral de la gestión del talento humano y compromiso de continuación de un $r=0,396$, asegurando que existe una correlación significativa, es decir una eficiente gestión del talento mejoraría el compromiso de continuación. Para lograr aceptar o finalmente rechazar nuestra hipótesis 02, empleamos el Rho de Spearman, logrando el Sig. Bilateral de 0.019, por debajo a 0,05, entonces logramos aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, afirmando de una

existente relación significativa, de la gestión del talento humano y compromiso de continuación, la misma que está sustentada por el cruce de porcentajes, donde corroboramos que la gestión del talento posee influencia de forma regular con el compromiso de continuación con un 34,3%. Los resultados encontrados los podemos comparar con los estudios de los autores Vivar, Altamirano, & Álvarez (2020). Buscaron diseñar modelos de gestión de talento que permita el mejoramiento laboral en el banco solidario Cuenca-Ecuador, dirigido a los trabajadores de la organización. Desarrollado con un método descriptivo, cuantitativo y deductivo. Diseñándose encuestas para la recopilación de información. Encontrando que los trabajadores realizan excesivamente horas de trabajo con una baja remuneración salarial, así mismo existe muchas rotaciones de personal lo cual no genera el compromiso con el trabajo. Por lo mismo se planteó un modelo de gestión que genere una correcta contratación en base al perfil solicitado, que permita establecer permanencia y estabilidad. A la vez, lo contrastamos con el estudio de los autores coronel & Talavera (2020). En el trabajo que desarrollaron buscaron conocer la relación entre Gestión del talento humano y compromiso laboral en los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército. El trabajo se realizó siguiendo un trabajo cuantitativo, contando con trabajos descriptivos, no experimentales y correlacionales. Trabajando con una técnica denominada encuesta dirigida a 119 colaboradores, y asumiendo como muestra a 91 sujetos. Obteniéndose un valor sig. <0.05 con el coeficiente de Pearson, hallando una existente relación significativa con cada variable.

Posteriormente en relación al tercer objetivo específico, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral de la gestión del talento humano y compromiso laboral de un $r= 0,559$, asegurando una existente correlación significativa, entonces una eficiente gestión del talento mejoraría el compromiso laboral. Posteriormente para lograr aceptar o finalmente rechazar nuestra hipótesis 03, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral con un 0,000, por debajo a 0,05, permitiendo aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, afirmando de una existente relación significativa, de nuestra variable gestión del talento humano y compromiso laboral, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde corroboramos que la gestión del talento posee una influencia regular con el compromiso laboral con un 40,0%. Todo ello se

puede constatar con el estudio de Molina & Huauya (2021). Investigo acerca de la gestión de personas y el compromiso organizacional del servidor civil del Instituto Nacional de Rehabilitación – Chorrillos. Buscando conocer la relación entre ambas variables, basando su trabajo en un diseño cuantitativo, descriptivo, aplicado y no experimental, con un método hipotético deductivo. Encontrando en el estudio una relación de RHO Spearman de 0.379, con los niveles de sig. alta con un p valor= 0.007. Concluyendo que, al fomentar el mejoramiento de las actividades de formación laboral, el desarrollo de capacidades, y se desarrolle la especialización en los trabajadores del instituto estudiado se obtendrá mejores profesionales en diversas especialidades, de donde su compromiso con la organización será la más adecuada. De acuerdo a lo expuesto y a los contrastes realizados, se puede indicar la importancia que conserva el estudio, dando alternativas de solución a la investigación en la entidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Referente al objetivo general, se llegó a concluir un existente grado de correlación altamente significativa mediante un $r = 0,559^{**}$, de la gestión del talento humano y compromiso laboral en el Municipio de distrito de Kishuara – Andahuaylas; logrando un Sig. Bilateral con el valor de 0,000, por debajo a 0,05, permitiendo aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde corroboramos que la gestión del talento humano conserva influencia regular con el compromiso laboral con un 40,0%.
2. Referente a nuestro primer objetivo: se llegó a concluir la existente correlación significativa con un $r = 0,355^*$ de la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del Municipio del distrito de Kishuara – Andahuaylas; logrando un Bilateral con el valor de 0,036, por debajo a 0.05, aceptamos nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, asimismo a través del cruce de porcentajes, se corrobora que la gestión del talento humano conserva regular con dimensión compromiso afectivo, con el 28,6%.
3. Referente a nuestro segundo objetivo: se llegó a concluir una existente correlación altamente significativa con un $r = 0,396^*$ de la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas; logrando un Bilateral con el valor de 0,019, por debajo a 0.05, logrando aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, asimismo, a través del cruce de porcentajes, logrando encontrar que la gestión del talento humano conserva una influencia de forma regular con el compromiso de continuidad, con un 34,3%.
4. Referente a nuestro tercer objetivo: concluimos de una existente correlación con un $r = 0,489^{**}$ de la gestión del talento humano y compromiso normativo del Municipio del distrito de Kishuara – Andahuaylas; logrando un Sig. de 0,003, por debajo a 0.05 y logramos aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, asimismo a través del cruce de porcentajes, encontramos que la gestión del talento humano conserva una influencia categorizada de forma regular del compromiso normativo, con un 28.6%.

VII. RECOMENDACIONES

Concluido el análisis de los resultados, se hace la propuesta de alguna recomendación:

En relación a nuestro objetivo general y al haber una existente correlación altamente significativa, de la gestión del talento humano y compromiso laboral, se recomienda a los responsables del Municipio de Kishuara, elaborar planes de gestión de talento humano mediante una planificación del talento, evaluación de desempeño y desarrollo de personas las mismas que permitirán un compromiso laboral por parte de los empleados de la entidad estatal

Se recomienda a los responsables del Municipio de Kishuara, la formulación de planes como mejorar las condiciones de trabajo, la admisión de personas a través de un adecuado reclutamiento y selección y de esa forma mejorar el compromiso afectivo, a través del logro de sentimiento de pertenecía por parte de todos los empleados.

Recomendamos a los responsables del Municipio de Kishuara, la implementación de estrategias de desarrollo de personas, la misma que incluya el crecimiento profesional de los trabajadores, de acuerdo al cumplimiento de sus objetivos y su evaluación de desempeño trayendo con consecuencia mejorar el compromiso de continuación.

Finalmente se recomienda a los responsables del Municipio de Kishuara, la ejecución de planes de capacitación y organización de trabajo de acuerdo a las competencias requeridas por cada área y monitoreando el cumplimiento de las mismas, a través del compromiso normativo, trayendo como consecuencia lealtad por parte de los trabajadores de acuerdo a las retribuciones brindadas.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2016) El Proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. Venezuela. Episteme
- Arias, G. (2020). Proyecto de tesis - Guía para la elaboración. Perú Biblioteca Nacional ISBN 978-612-00-5416-1
- Armas O, Y. M., Llanos Encalada, M., & Traverso Holguin, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales.
- Bernal, C. (2015). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Benziane, R. (2017). The role of organisational commitment in the improvement of employees' performance at a business companies an empirical study at Sonelgaz Company-Distribution Directorate Rifi-Béchar. Al Bashaer Economic Journal, 3(3), 254-270.
- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 16(2), 220-251
- Calderón, H., Félix. B., López. Z., y Márquez, N. (2016). Metodología de la investigación social I – McGRAW-HILL
- Carrasco, S. (2016). Metodología de la investigación científica. Perú: San Marcos.
- Castillo, F. (2010). Importancia de la Gestión del Talento Humano. Lima. Falta editorial del libro
- Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano. Ecuador: La Caracola Editores.
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Wackerling Patiño, L. M. (2016).
- Chiavenato, I. (2015). Introducción a la Teoría General de Administración. 7ma. Edición. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A.

- Chuquipiondo, G., & Estiven, K. (2021). Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. Compromiso laboral del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 134-138
- Conde, Pedraza, & Amaya. (2010). Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal Administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. Venezuela: Tesis.
- Córdova, A. (2017) Gestión financiera y contable para aumentar la rentabilidad en una empresa industrial, Lima 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Norvert Winer. Perú Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1550>
- Cuesta, S.A. (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento, 5ta ed., 003-437, Ediciones ECOE, Bogotá, Colombia
- Delgado, N. (1999). Los Estilos de Enseñanza en Educación Física. Universidad de Granada, Granada.
- Farfán, J. A. (2021). Compromiso organizacional según variables sociodemográficas en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Lima–2021.
- Freire, M. C. A. (2019). Diseño De Procesos De Gestión De Talento Humano. Publicaciones y Libros-Consejo Editorial UTA, (1), 116.
- Gallego, C. (2010). Temas claves (2010). En proceso de edición.
- García, E. (2001). Motivación laboral del personal de operaciones y su asociación con la calidad de servicio prestado a los clientes externos de organizaciones portuarias. Tesis de grado no publicada. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacin. Maracaibo.
- Ghiselli. (1998). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- Guerrero, J. (2015). Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-conductuales para los Directivos de Educación. Tesis Doctoral. Mérida: Venezuela.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas

cuantitativa, cualitativa y mixta. México: MCGRAW-HILL.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ª ed. México: McGrawHill Educativos.

Hernández, B.; Ruiz, A.; Ramírez, V.; Sandoval, S.; Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(16), 1-27. Recuperado en 24 de mayo de 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>

Marchalina, L., Ahmad, H., & Gelaidan, H. M. (2020). Employees' commitment to change: personality traits and organizational culture. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 36(4), 1-16.

Máynez, A. I. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y administración*, 61(4), 666-681

Montes, M. J., & Gonzáles, P. (2006). Selección de Personal. España: Ideas Propias.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2014). Metodología de investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Quinta Edición. Bogotá: Ediciones de la U.

Ñaña, C. (2017). *Comportamiento organizacional*. (Tesis pregrado). Universidad Continental. Peru. Recuperada de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FC_E_319_MAI_UC0104_2018.pdf

Oropeza, E. E. (2021). Gestión del talento humano para fortalecer el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de la Punta Callao-2019.

Parra, L. M. R., & Lara, M. S. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 99-117.

Robbins, S.; Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional (15 ed.)*. México:

Prentice hall

- Rubio, L. A., & Jiménez, O. F. G. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8.
- Sinval, J., Marqués-Pinto, A., Queirós, C., y Marôco, J. (2018). Work Engagement among Rescue Workers: Psychometric Properties of the Portuguese UWES, *Frontiers in Psychology*, 8, 1-18
- Talavera, E. K. (2020). Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército SAC-Lima Perú.
- Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Riobamba: Aval ESPOCH.
[Http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf)
- Vilcape, W. J. (2021). Desarrollo organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa superior pública.
- Vivar, K. V. C., Altamirano, K. A. L., & Álvarez, J. C. E. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203.

ANEXOS

Anexo 1

Variable Gestión del Talento Humano

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Armas et al. (2017): Desarrollar gestión humana implica analizar e incorporarlo en cada uno de sus procesos, pero para lograrlo es necesario contar con sujetos dentro de la empresa que deseen alcanzar los mismos objetivos, logrando así actuar con excelencia.	Se medirá a través de un cuestionario que considere los procesos de planificación, admisión, evaluación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo del personal que labora en la organización y estará compuesto por 18 preguntas con escala Likert de cinco alternativas	Planificación de Talento Humano	Actividades a desarrollar Condiciones del trabajo Conocimiento de la labor	Ordinal
			Admisión de Personas	Reclutamiento Selección	
			Evaluación del Desempeño	Sistemas de información Formativa	
			Desarrollo de Personas	Mejora continua Cumplimiento de objetivos Solución de los problemas	
			Mantenimiento de Personas	Capacitación Condiciones laborales Organización del trabajo	
Monitoreo de Personas	Base de datos Control				

Variable Compromiso Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Compromiso laboral	Chiang et. al. (2016) Es la fuerza que identifica al trabajador hacia la organización donde realiza su trabajo y el grado de involucramiento con la misma. (p. 134-138).	Se mide a través del instrumento con escala de medición ordinal que tome en cuenta los tipos de compromiso organizacional y estará compuesto por 18 preguntas con escala: Total desacuerdo (1), En desacuerdo (2) Indiferente (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).	Compromiso afectivo	Sentimiento de permanencia Vinculación afectiva Solidaridad	Ordinal
			Compromiso de continuación	Deseos de permanencia Dificultad para conseguir un nuevo empleo. Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable.	
			Compromiso normativo	La creencia en la lealtad Sentimiento de obligación con la organización. Sentimiento de obligación hacia las personas Sentimiento de retribución hacia la organización	

Anexo 2.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión del talento humano y compromiso laboral en tiempo de covid-19 en la municipalidad distrital de Kishuara-andahuaylas-2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Gestión del Talento Humano	Planificación de Talento Humano	Actividades a desarrollar Condiciones de trabajo Conocimiento de labor	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Población: 35 trabajadores Muestra: 35 trabajadores (muestreo no probabilístico) Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021?	Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.	H1: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021. H0: No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.		Admisión de Personas	Reclutamiento selección	
				Evaluación del Desempeño	Sistemas de información Formativa Mejora continua	
				Desarrollo de Personas	Cumplimiento de objetivos Solución de los problemas	
				Mantenimiento de Personas	Capacitación Condiciones laborales Organización del trabajo	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Compromiso Laboral	Monitoreo de Personas	Base de datos Control	
¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021?	Establecer la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.	Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.		Compromiso afectivo	Sentimiento de permanencia Vinculación afectiva Solidaridad	
			Compromiso de continuación	Deseos de permanencia Dificultad para conseguir un nuevo empleo. Necesidad de conservar una fuente de ingreso estable.		

<p>¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuación, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021?</p>	<p>Establecer la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuación, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.</p>	<p>Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.</p>		<p>Compromiso normativo</p>	<p>La creencia en la lealtad. Sentimiento de obligación Sentimiento de obligación hacia las personas Sentimiento de retribución hacia la organización</p>	
<p>¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021?</p>	<p>Establecer la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.</p>	<p>Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo, en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.</p>				

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

OBJETIVO: Conocer sobre Gestión del Talento Humano y Compromiso Laboral en la Municipalidad Distrital de Kishuara – Andahuaylas, 2021.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan las preguntas y afirmaciones con respuestas alternativas.

Por favor marcar con una "X" la letra que identifica la respuesta según la experiencia en su organización.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total desacuerdo
5	4	3	2	1

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
Dimensión 1: Planificación de Talento Humano		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total desacuerdo
1	En la entidad, están definidos claramente las actividades que deben desarrollar el personal, acorde con el puesto.					
2	En el municipio, se brinda información adecuada al personal sobre las condiciones laborales dentro del marco normativo vigente.					
3	En el municipio, se contrata al personal por el conocimiento que conserva del puesto que desempeñará.					
Dimensión 2: Admisión de personas		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total desacuerdo
4	En la institución, los sistemas de postulación del personal a la entidad son idóneos.					
5	En el municipio, la selección del personal necesariamente se realiza en función del perfil para el cargo.					
6	En la entidad, la selección del personal considera procesos como entrevista y evaluación del CV.					
Dimensión 3: Evaluación del Desempeño		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total desacuerdo
7	En el municipio, existe un sistema para evaluar al personal.					
8	En la entidad, la evaluación del personal es formativa.					
9	En el municipio, la evaluación del personal promueve la mejora continua.					
Dimensión 4: Desarrollo de personas		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total desacuerdo
10	En la entidad, se cumple con los objetivos o metas sobre el desarrollo del personal.					
11	En el municipio, los problemas son gestionados adecuadamente para beneficio del personal.					
12	En la institución, se realiza un buen proceso de capacitación de las funciones que debe desempeñar el personal.					
Dimensión 5: Mantenimiento de Personas		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total desacuerdo
13	En la institución, usted realiza su trabajo en un ambiente adecuado.					
14	En el municipio, usted cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar su trabajo.					

15	En el municipio, está correctamente organizado su trabajo.					
Dimensión 6: Monitoreo de Personas		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total desacuerdo
16	En el municipio, existe un banco de datos sobre le personal que labora en la entidad.					
17	En la entidad, se utilizan sistemas de información para evaluar el cumplimiento de las labores.					
18	En la institución, se realiza evaluaciones periódicas para evaluar el cumplimiento de las labores.					

COMPROMISO LABORAL

N°	ÍTEMES	ESCALA VALORATIVA				
Dimensión 1: Compromiso Afectivo		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total desacuerdo
1	En la institución me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera.					
2	En realidad, siento como si los problemas que se presentan en el municipio fueran los míos.					
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con el municipio.					
4	No me siento emocionalmente ligado al municipio.					
5	No me siento como "parte de la familia" en el municipio.					
6	El municipio tiene un gran significado personal para mí.					
Dimensión 2: Compromiso de Continuación		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total desacuerdo
7	Por ahora, permanecer en el municipio refleja tanto necesidad como deseo.					
8	Sería muy difícil para mí dejar el municipio ahora, incluso si deseara hacerlo.					
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar el municipio en la que trabajo ahora.					
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar el municipio.					
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en el municipio, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
12	Una de las consecuencias negativas de dejar el municipio sería la escasez de otras alternativas disponibles					
Dimensión 3: Compromiso Normativo		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total desacuerdo
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual en el municipio.					
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar el municipio ahora no sería lo correcto.					
15	Me sentiría culpable si dejo el municipio ahora.					
16	La entidad donde trabajo merece mi lealtad.					
17	No dejaría el municipio ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18	Siento que le debo mucho al municipio.					

Anexo 4: Ficha de validación del instrumento – especialista 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión del Talento Humano (variable 1)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de Talento Humano							
1	En la entidad, están definidos claramente las actividades que deben desarrollar el personal, acorde con el puesto.	X		X		X		
2	En el municipio, se brinda información adecuada al personal sobre las condiciones laborales dentro del marco normativo vigente.	X		X		X		
3	En el municipio, se contrata al personal por el conocimiento que posee del puesto que desempeñará.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Admisión de Personas	Si	No	Si	No	Si	No	
4	En la institución, los sistemas de postulación del personal a la entidad son idóneos.	X		X		X		
5	En el municipio, la selección del personal necesariamente se realiza en función del perfil para el cargo.	X		X		X		
6	En la entidad, la selección del personal considera procesos como entrevista y evaluación del CV.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación del Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En el municipio, existe un sistema para evaluar al personal.	X		X		X		
8	En la entidad, la evaluación del personal es formativa.	X		X		X		
9	En el municipio, la evaluación del personal promueve la mejora continua.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de Personas	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En la entidad, se cumple con los objetivos o metas sobre el desarrollo del personal.	X		X		X		
11	En el municipio, los problemas son gestionados adecuadamente para beneficio del personal.	X		X		X		
12	En la institución, se realiza un buen proceso de capacitación de las funciones que debe desempeñar el personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Mantenimiento de Personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la institución, usted realiza su trabajo en un ambiente adecuado.	X		X		X		
14	En el municipio, usted cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
15	En el municipio, esta correctamente organizado su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Monitoreo de Personas	Si	No	Si	No	Si	No	

16	En el municipio, existe un banco de datos sobre le personal que labora en la entidad.	X		X		X	
17	En la entidad, se utilizan sistemas de información para evaluar el cumplimiento de las labores.	X		X		X	
18	En la institución, se realiza evaluaciones periódicas para evaluar el cumplimiento de las labores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Agreda Cerna, Henry Wilfredo DNI: 18142062

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

Magister en Administración de la Educación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulario

2relevancia: El es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Andahuaylas, 03 de enero del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Compromiso Laboral (variable 2)

.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
1	En la institución me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera.	X		X		X		
2	En realidad, siento como si los problemas que se presentan en el municipio fueran los míos.	X		X		X		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con el municipio.	X		X		X		
4	No me siento emocionalmente ligado al municipio.	X		X		X		
5	No me siento como "parte de la familia" en el municipio.	X		X		X		
6	El municipio tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Por ahora, permanecer en el municipio refleja tanto necesidad como deseo.	X		X		X		
8	Sería muy difícil para mí dejar el municipio ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar el municipio en la que trabajo ahora.	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar el municipio.	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en el municipio, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar el municipio sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual en el municipio.	X		X		X		
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar el municipio ahora no sería lo correcto.	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejo el municipio ahora.	X		X		X		
16	La entidad donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
17	No dejaría el municipio ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		

18	Siento que le debo mucho al municipio.	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Agreda Cerna, Henry Wilfredo DNI: 18142062

Especialidad del validador: Licenciado en Administración |
Magister en Administración de la Educación

- 1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Andahuaylas, 03 de enero del 2022.



Firma del Experto Informante

*Ficha de
validación
instrumento
especialista*

*del
-
2*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión del Talento Humano (variable 1)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de Talento Humano							
1	En la entidad, están definidos claramente las actividades que deben desarrollar el personal, acorde con el puesto.	X		X		X		
2	En el municipio, se brinda información adecuada al personal sobre las condiciones laborales dentro del marco normativo vigente.	X		X		X		
3	En el municipio, se contrata al personal por el conocimiento que posee del puesto que desempeñará.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Admisión de Personas							
4	En la institución, los sistemas de postulación del personal a la entidad son idóneos.	X		X		X		
5	En el municipio, la selección del personal necesariamente se realiza en función del perfil para el cargo.	X		X		X		
6	En la entidad, la selección del personal considera procesos como entrevista y evaluación del CV.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación del Desempeño							
7	En el municipio, existe un sistema para evaluar al personal.	X		X		X		
8	En la entidad, la evaluación del personal es formativa.	X		X		X		
9	En el municipio, la evaluación del personal promueve la mejora continua.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de Personas							
10	En la entidad, se cumple con los objetivos o metas sobre el desarrollo del personal.	X		X		X		
11	En el municipio, los problemas son gestionados adecuadamente para beneficio del personal.	X		X		X		
12	En la institución, se realiza un buen proceso de capacitación de las funciones que debe desempeñar el personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Mantenimiento de Personas							
13	En la institución, usted realiza su trabajo en un ambiente adecuado.	X		X		X		
14	En el municipio, usted cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
15	En el municipio, esta correctamente organizado su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Monitoreo de Personas							
16	En el municipio, existe un banco de datos sobre le personal que labora en la entidad.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Compromiso Laboral (variable 2)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera.	X		X		X		
2	En realidad, siento como si los problemas que se presentan en el municipio fueran los míos.	X		X		X		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con el municipio.	X		X		X		
4	No me siento emocionalmente ligado al municipio.	X		X		X		
5	No me siento como "parte de la familia" en el municipio.	X		X		X		
6	El municipio tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Por ahora, permanecer en el municipio refleja tanto necesidad como deseo.	X		X		X		
8	Sería muy difícil para mí dejar el municipio ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar el municipio en la que trabajo ahora.	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar el municipio.	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en el municipio, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar el municipio sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual en el municipio.	X		X		X		
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar el municipio ahora no sería lo correcto.	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejo el municipio ahora.	X		X		X		
16	La entidad donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
17	No dejaría el municipio ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		
18	Siento que le debo mucho al municipio.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ASCUE RUIZ, ROSA NELIDA DNI: 44346273

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas

Magister en Gestión Pública

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Andahuaylas, 05 de enero del 2022.



Mgtr. Rosa Nelida Ascue Ruiz
DOCENTE
CLAD: 09019

Firma del Experto Informante

Ficha de validación del instrumento – especialista 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión del Talento Humano (variable 1)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de Talento Humano							
1	En la entidad, están definidos claramente las actividades que deben desarrollar el personal, acorde con el puesto.	X		X		X		
2	En el municipio, se brinda información adecuada al personal sobre las condiciones laborales dentro del marco normativo vigente.	X		X		X		
3	En el municipio, se contrata al personal por el conocimiento que posee del puesto que desempeñará.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Admisión de Personas	Si	No	Si	No	Si	No	
4	En la institución, los sistemas de postulación del personal a la entidad son idóneos.	X		X		X		
5	En el municipio, la selección del personal necesariamente se realiza en función del perfil para el cargo.	X		X		X		
6	En la entidad, la selección del personal considera procesos como entrevista y evaluación del CV.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación del Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En el municipio, existe un sistema para evaluar al personal.	X		X		X		
8	En la entidad, la evaluación del personal es formativa.	X		X		X		
9	En el municipio, la evaluación del personal promueve la mejora continua.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de Personas	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En la entidad, se cumple con los objetivos o metas sobre el desarrollo del personal.	X		X		X		
11	En el municipio, los problemas son gestionados adecuadamente para beneficio del personal.	X		X		X		
12	En la institución, se realiza un buen proceso de capacitación de las funciones que debe desempeñar el personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Mantenimiento de Personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la institución, usted realiza su trabajo en un ambiente adecuado.	X		X		X		
14	En el municipio, usted cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
15	En el municipio, esta correctamente organizado su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Monitoreo de Personas	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En el municipio, existe un banco de datos sobre le personal que labora en la entidad.	X		X		X		

17	En la entidad, se utilizan sistemas de información para evaluar el cumplimiento de las labores.	X		X		X	
18	En la institución, se realiza evaluaciones periódicas para evaluar el cumplimiento de las labores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: PARRA CALLE, JUSTO FIDEL DNI: 71839284

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

Magister en Gestión Pública

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulario

2relevancia: El es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Andahuaylas, 10 de enero del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Compromiso Laboral (variable 2)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
1	En la institución me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera.	X		X		X		
2	En realidad, siento como si los problemas que se presentan en el municipio fueran los míos.	X		X		X		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con el municipio.	X		X		X		
4	No me siento emocionalmente ligado al municipio.	X		X		X		
5	No me siento como "parte de la familia" en el municipio.	X		X		X		
6	El municipio tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuación							
7	Por ahora, permanecer en el municipio refleja tanto necesidad como deseo.	X		X		X		
8	Sería muy difícil para mí dejar el municipio ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar el municipio en la que trabajo ahora.	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar el municipio.	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en el municipio, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar el municipio sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual en el municipio.	X		X		X		
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar el municipio ahora no sería lo correcto.	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejo el municipio ahora.	X		X		X		
16	La entidad donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
17	No dejaría el municipio ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		
18	Siento que le debo mucho al municipio.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: PARRA CALLE, JUSTO FIDEL DNI: 71839284

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

Magister en Gestión Pública

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Andahuaylas, 10 de enero del 2022.

Firma del Experto Informante

Anexo 5: Fiabilidad

Escala: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	35	100,0

Estadísticas de fiabilidad Gestión de talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,931	18

FIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	35	100,0

Estadísticas de fiabilidad compromiso laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,908	18

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestion del talento Humano	,155	35	,000	,903	35	,000
Compromiso laboral	,212	35	,000	,872	35	,000

Valoración del Alfa de Cronbach

Intervalos	Valoración de la fiabilidad
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6 [Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves & Rodríguez 2018 (*Revista Ensayos Pedagógico*)

Anexo 6: Carta de la institución



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE KISHUARÁ
ANDAHUAYLAS – APURÍMAC
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"



CARTA N° 057- 2021- AJ- EC3R/MDK

Kishuará, 15 de noviembre del 2021.

SEÑOR(A):

Ebert Medina Huartado (ORCID: 0000-0001-7764-7927)

German Ibis Navarro Herbuay (ORCID: 0000-0003-2028-4453)

ALUMNO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN.

Ref. : "Gestión del talento humano y compromiso laboral en tiempo de covid-19 en la
Municipalidad Distrital de Kishuará – Andahuaylas, 2022"

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, tengo el agrado de dirigirme a usted y hacerle llegar un saludo cordial personal e institucional y a la vez por medio de la presente hacerle de vuestro conocimiento la autorización a fin de que puedan desarrollar los trabajos de investigación, visto a la SOLICITUD - AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO, en atención a los siguientes alumnos: Medina Hurtado, Ebert (ORCID: 0000-0001-7764-7927) y Navarro Herbuay, German Ibis (ORCID: 0000-0003-2028-4453), en el marco de la elaboración del proyecto de tesis "Gestión del talento humano y compromiso laboral en tiempo de covid-19 en la Municipalidad Distrital de Kishuará – Andahuaylas, 2022"

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal; me suscribo de usted.

Atentamente,

Cc.
Archivo.../V.
Pag. 01

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
KISHUARÁ
Esp. (Junio) Chacon Rojas
AUTORIDAD





CARTA N° 095- 2021- AL- ECHR/MDK

Kishuará, 28 de Diciembre del 2021.

SEÑOR(A):

Ebert Medina Huartado (ORCID: 0000-0001-7764-7927)

German Ibis Navarro Herhuay (ORCID: 0000-0003-2028-4453)

ALUMNO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR LOS RESULTADOS (REPOSITORIO UCV),

Ref. : "Gestión del talento humano y compromiso laboral en tiempo de covid-19 en la
Municipalidad Distrital de Kishuará – Andahuaylas, 2022"

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, tengo el agrado de dirigirme a usted y hacerle llegar un saludo cordial personal e institucional y a la vez por medio de la presente hacerle de vuestro conocimiento la autorización a fin de que puedan desarrollar los trabajos de investigación, visto a la SOLICITUD - AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR LOS RESULTADOS (REPOSITORIO UCV), en atención a los siguientes alumnos: Medina Huartado, Ebert (ORCID: 0000-0001-7764-7927) y Navarro Herhuay, German Ibis (ORCID: 0000-0003-2028-4453), en el marco de la elaboración del proyecto de tesis "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL EN TIEMPO DE COVID-19 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE KISHUARÁ – ANDAHUAYLAS, 2022".

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal; me suscribo de usted.

Atentamente,

Cc.
Archivo.../.
Pag. 01

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE KISHUARÁ
Epifanio Chacon Rojas
ALCALDE

