



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Administración del Cambio y su incidencia en la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Chumbe Diaz, Thalia Tatiana (ORCID: 0000-0002-4530-5241)

Falcon Angulo, Elen Judith (ORCID: 0000-0003-3705-4865)

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra, Robin Alexánder (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO — PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a Dios y nuestros padres por los sacrificios y acompañarnos durante todo este proceso para poder culminar uno de nuestros primeros objetivos.

Agradecimiento

Agradecemos en primero lugar a Dios por permitirnos llegar hasta esta etapa de nuestra formación, a nuestros padres por confiar en nosotras, por la fortaleza, el amor y sobre todo por los esfuerzos que han realizado. También agradecer al alcalde de la Municipalidad Provincial de Lamas por brindarnos el apoyo y permitirnos realizar nuestra investigación en dicha institución pública.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
MARCO TEÓRICO	6
METODOLOGÍA.....	15
3.1.Tipo y diseño de investigaciónTipo de investigación	15
3.2.Variables y operacionalización	15
3.3.Población, muestra y muestreo	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datosTécnica	18
3.5.Procedimientos	20
3.6.Método de análisis de datos.....	21
3.7.Aspectos éticos	21
RESULTADOS	22
DISCUSIÓN	32
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de Tablas

<i>Tabla 1: Ubicación de colaboradores por gerencia</i>	19
<i>Tabla 2: Validez de expertos</i>	21
<i>Tabla 3: Prueba Alfa de Cronbach para la variable Administración del Cambio</i>	22
<i>Tabla 4: Prueba Alfa de Cronbach para la variable Recursos Humanos</i>	22
<i>Tabla 5: Análisis sociodemográfico</i>	24
<i>Tabla 6: Análisis de Fiabilidad del Alfa de Cronbach de Administración del Cambio y Recursos Humanos</i>	27
<i>Tabla 7: Análisis descriptivos de la variable Administración del Cambio de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.</i>	28
<i>Tabla 8: Análisis descriptivos de la variable Recursos Humanos de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.</i>	29
<i>Tabla 9: Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov para una muestra</i>	30
<i>Tabla 10: Análisis de Correlación entre Administración del Cambio y Recursos Humanos de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.</i>	31
<i>Tabla 11: Análisis de Correlación entre Descongelamiento y Recursos Humanos de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.</i>	31
<i>Tabla 12: Análisis de Correlación entre Desplazamiento y Recursos Humanos de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.</i>	32
<i>Tabla 13: Análisis de Correlación entre Recongelamiento y Recursos Humanos de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.</i>	33

Índice de Figuras

<i>Figura 1: Modelo de cambio de Kurt Lewis</i>	11
<i>Figura 2: Proceso básico Administración de RR.HH</i>	14
<i>Figura 3: Genero</i>	25
<i>Figura 4: Edad</i>	25
<i>Figura 5: Grado de instrucción</i>	26
<i>Figura 6: Condición laboral</i>	26
<i>Figura 7: Área de trabajo</i>	27

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Administración del Cambio y la Gestión de Talento Humano, en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas. **La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada con niveles descriptivo y correlacional porque evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables.** La muestra total fue de 70 sujetos de estudio, compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades. El instrumento que se utilizó para la variable Administración del Cambio fue propuesto por **Quispe (2018)** y el instrumento de la variable Gestión del Talento Humano también por **Quispe (2018)** ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alfa de Cronbach de **0.843** para la Administración del Cambio y para la Gestión del Talento Humano de **0.766**; lo cual indica que la confiabilidad es buena. Los resultados finales mostraron que si existe relación significativa entre la Administración del Cambio con la Gestión de Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas ($r=0,377$. $P=0.001$); se concluye mientras más alta sea la Administración del Cambio mejor Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas. Es decir que mientras mejor se emplea las transformaciones de gran nivel más unificados estará el accionar y procedimiento de la institución con su gente y cultura.

Palabras Clave: Administración del cambio, Gestión del Talento humano, Organización.

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between the Administration of Change and the Management of Human Talent, in the public servants of the Provincial Municipality of Lamas. **The research was of a quantitative approach of an applied type with descriptive and correlational levels because it evaluates the degree of association or relationship between two or more variables. The research design was non-experimental cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables.** The total sample was 70 study subjects, made up of men and women of different ages. The instrument used for the Administration of Change variable was proposed by **Quispe (2018)** and the instrument for the variable Management of Human Talent **Quispe (2018)**. Both instruments were validated through expert judgment, their reliability was verified through the Alpha of Cronbach of **0.843** for Change Management and for Human Talent Management of **0.766**; which indicates that the reliability is good. The final results showed that there is a significant relationship between the Change Administration and the Human Talent Management of the public servants of the Provincial Municipality of Lamas ($r=0,377$. $P=0.001$); it is concluded the higher the Change Administration is the public servants of the Provincial Municipality of Lamas. In other words, the better the high-level transformations are used, the more unified the actions and procedures of the institution will be with its people and culture.

Keywords: Change Management, Human Talent Management, Organization

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en el mundo han surgido empresas líderes con gran capacidad y potencial, lo que ha generado un importante cambio en lo económico, cultural, social y tecnológico. Todos estos efectos han llevado a cabo la constante adaptación de muchas organizaciones.

En la actualidad sabemos que se demanda empresas activas e imaginativas que se ajusten fácilmente, para poder responder con todas las necesidades de los clientes/consumidores y así desarrollar en sus colaboradores comportamientos que les permitirá llegar más rápido a sus objetivos a través de metas bien definidas. Asimismo, aseguramos que la base de una gestión adecuada en el desarrollo de entidades sociales se encuentra en los individuos que intervienen en ella porque son miembros que procuran bienestar a su centro de labor y brindar soluciones para un buen futuro de la empresa.

Como podemos observar en el mundo de hoy el alto potencial de competitividad, exigen nuevas formas de observar los acontecimientos, de deliberar y orientar, de pensar y sentir, así como de desarrollar los diversos procesos en las organizaciones de una manera más entendible y clara. Es por eso que la administración del cambio en este tiempo difícil de Covid-19 que estamos pasando, ha llevado a cabo de manera inmediata y precisa la adaptación de muchos centros de labores porque se define como un mecanismo de transformación mediante el reconocimiento del cambio humano, ya que es mucho más fácil encaminar muy cerca de los individuos el cambio en procesos, para así llegar a lograr los resultados solicitados, y concretar de manera positiva el cambio.

Pero es lamentable que aun existan organizaciones que no han desarrollado estas acciones necesarias para contribuir a su productividad y el desarrollo esperado de su factor principal que es el individuo y más bien se arriesgan a dejar de aparecer o seguir operando bajo patrones de retroceso organizacional.

En relación a la problemática sobre la Administración del Cambio y su incidencia en la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid-19 al **nivel internacional** se observa que **AMAZON** ha dado principio a un proyecto de gestión de cambio en su ente, lo cual ha reforzado la aceptación y asimilación de muchos cambios que actualmente afronta el mercado laboral. A pesar de que muchas tiendas de Apple cerrarán ante efecto de la pandemia, este gigante tecnológico no ha observado disminuir en sus ingresos gracias a una vigorosa e inmediata estrategia de ventas en línea que tomo. La marca puso a disposición de sus consumidores nuevas versiones de algunos productos que fue muy bien recibido, y otro importante punto que ha acelerado las ventas de varios de sus productos es el auge de teletrabajo y la mayor dependencia tecnológica de la población mundial.

Esta problemática se evidencia también al **nivel nacional**, donde se observa hoy en día un gran porcentaje de empresas peruanas que han decidido adaptarse a las nuevas formas de trabajo entre ellas **SCOTIABANK** que ante la emergencia sanitaria adopto rápidamente nuevas medidas para cuidar la salud de sus trabajadores y clientes, en cuanto al bienestar de su factor humano la agencia cuenta con limpieza frecuente, mascarillas y gel para sus colaboradores y para sus clientes dono trajes de protección personal de salud y creo múltiples plataformas digitales para ayudar a tener una experiencia más fácil y dinámico con ellos.

A **nivel regional** esta problemática es explícita en muchas organizaciones, en este caso un claro ejemplo es la Municipalidad Provincial de Lamas que es aquella entidad del estado peruano que ejerce sus actividades desde octubre 1993. Al pasar los años de manejo este organismo no ha tenido épocas favorables de acuerdo a los malos gobiernos que se han elegido, lo cual se evidencia en la pésima administración de los servicios públicos. En este difícil suceso de la pandemia que estamos cursando la Municipalidad Provincial de Lamas no ha sido ajeno a que les impacte y tengan que buscar nuevas formas

de adaptación para la atención al ciudadano y sobre todo no ha sabido cuidar su principal ingrediente que es el factor humano, ya que no cumplieron con **desarrollar conocimientos** es decir no han brindado cursos de capacitación novedosos para fortalecer su dominio y especialización de sus trabajadores, también no se evidenció que planearán **desarrollar habilidades** gracias al uso de metodologías ágiles, y por último no implementaron **desarrollar competencias** ya que no tuvieron espacios de reuniones sociales virtuales donde no solo es un espacio de capacitación sino también de diálogo donde se manifiesta emociones y sentimientos que en su momento puede estar ocurriendo con cada uno de los colaboradores.

En función a esa problemática expuesta nos planteamos el siguiente **Problema General**. ¿Cuál es la relación que existe entre la Administración del Cambio y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022? **P. E1**. ¿Cuál es la relación que existe entre Descongelamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022? **P. E2**. ¿Cuál es la relación que existe entre Desplazamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022? **P. E3**. ¿Cuál es la relación que existe entre Recongelamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022?

Justificación teórica en cuanto la variable administración del cambio tiene varios autores que nos muestran cómo se debe poner en marcha el cambio de la organización mediante diferentes estudios realizados. Entre algunos tenemos a uno de los estudios más representativos que es de Kurt Lewin (Martínez et al., 2018) que propone etapas para generar cambios en las organizaciones dentro de ellos se encuentran el descongelamiento, desplazamiento y recongelamiento. Existen otros modelos actuales para mejorar la gestión del cambio como el ejemplo de planeación de Lippitt, Watson y Westley (García & Forero, 2016) donde propone que la organización y el agente de cambio deben compartir la

misma información sin restricción alguna y aquella información es útil si se pueden convertir en planes de acción y Ralph Kilmann (Jiménez & Vásquez, 2017) que propone el ejemplo de cambio de sistema total que consta de cinco pasos que son seguidos: (1) iniciar el programa, (2) observar y analizar problemas, (3) planear las "rutas", (4) poner en marcha las "rutas" y (5) examinar. En cuanto la variable Gestión del Talento Humano hay estudios representativos que es de Barrera (Hernández, 2018) donde nos dice que el factor humano hace muy talentoso a un profesional ya que se hace cargo de muchos desafíos con vigor, poniendo en práctica sus aptitudes para la adquisición de éxito en una circunstancia determinada que atraviesa la organización.

Justificación metodológica Es un término acuñado por Bernal en donde (Guillen et al., 2020) complementaron que “una investigación tiene justificación metodológica cuando ofrece o desarrolla una nueva estrategia que permita conseguir conocimiento válido y confiable”. Es por que esta investigación está en la búsqueda de realizar una ejecución, dando respuestas a los objetivos planteados y así justificar la hipótesis acorde a un plan.

Justificación práctica este estudio ayudará de manera positiva a las diferentes organizaciones con respecto a la gestión del cambio, la implementación de nuevas técnicas, procedimientos o productos con el fin de incrementar las ventas y la productividad, creando organizaciones flexibles y sostenibles en el tiempo

Este trabajo de investigación tiene como **Objetivo General** determinar el nivel de relación que existe entre Administración del Cambio y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. **O. E1.** Determinar cuál es la relación del Descongelamiento en la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. **O. E2.** Determinar cuál es la relación del Desplazamiento en la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. **O. E3.** Determinar cuál es la relación del Recongelamiento en la Gestión del

Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022.

De la misma manera en este trabajo de investigación nos planteamos como **Hipótesis General**: Existe una relación significativa entre la Administración del Cambio y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. **H. E1**. Existe una relación significativa entre el Descongelamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. **H. E2**. Existe una relación significativa entre el Desplazamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. **H. E3**. Existe una relación significativa entre el Recongelamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se abordaron diferentes investigaciones conectadas a las variables de estudio en calidad de antecedentes; **en el plano internacional** se citó a (Guaigua, 2016), con el título investigación *Modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed ubicada en Guajala Canton Quito en el periodo 2015-2016*. Lo cual tuvo como objetivo de investigación desarrollar un ejemplo de gestión del talento humano para promover el rendimiento de la compañía Ingemed. Fue un estudio de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, la población que consideró fue un total de 10 trabajadores de la empresa Ingemed S.A, muestra y muestreo fue la misma que la población; la herramienta de recolección de información que se empleó fue la encuesta y entrevista, el autor concluyó que el ejemplo considerado busca alcanzar la eficacia y eficiencia del ingrediente humano apoyándose en el diseño de operaciones que hará posible la ejecución en primer momento de establecer un proceso que cumple las condiciones necesarias que asegure cautivar y conservar a aquellos individuos capaces de sacar adelante a un ente. (Vargas, 2019), en su investigación titulada *Gestión del cambio organizacional en proyectos de TI en las entidades públicas del sector agropecuario en Colombia*. Tuvo como objetivo ejecutar un estudio de la gestión del cambio organizacional en proyectos de TI en los entes públicos y plantear un conducto que se adecue a los marcos de referencia existentes. El diseño correspondió al tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, la población que consideró el presente estudio se llevó en el Minagricultura - MA, reunido con los demás entes vinculados; dicha técnica se empleó fue la encuesta, el autor concluyó que el cambio está directamente en el desarrollo organizacional siendo posible así transformar un conjunto de sucesos y la manera como se involucra algunas tareas.

En el plano nacional se citó a (Quispe, 2018), en su estudio titulado *Administración del Cambio y Gestión del Talento Humano en una Institución Educativa Secundaria, Ayacucho, 2017*. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación la administración del cambio y la

gestión del talento humano en una I.E. El diseño empleado fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo – correlacional, la población que se consideró fue de 60 docentes de la I.E y se aplicó dos cuestionarios. El autor concluyó a través de los datos recolectados, que la Rho Spearman de 0.713 significa que, a una elevada administración del cambio, buena gestión del talento humano. (Chura, 2018), en su estudio titulado *Administración del Cambio y la Productividad Laboral en los trabajadores de la unidad territorial Lima Metropolitana, 2016*. Lo cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la administración del cambio y la productividad laboral en los trabajadores. Fue un estudio tipo sustantiva con nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental de corte transversal, se tomó como muestra a 108 individuos que laboran allí a quienes se les tomó una encuesta. El autor determino a través de los datos recopilados que la Rho Spearman de 0.779 es una relación positiva alta entre las variables, frente $p < 0,05$, por lo tanto, existe relación entre la administración del cambio y la productividad laboral en los trabajadores. (Cortez, 2020), en su estudio titulado *Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral. El diseño correspondió de tipo no experimental, trasversal, descriptiva y correlacional, la población que se consideró fue de 900 trabajadores administrativos, muestra y muestreo fue de 269 trabajadores de dicha institución; además el instrumento que se empleó fue un cuestionario, el autor concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables con un valor Rho de Spearman= 0,767 y con una probabilidad de significación $p=0,000$ ($p < 0,05$); esto implica elevar herramientas de gestión que mejoren de manera apropiada la capacidad de rendimiento de cada individuo al momento de ejecutar su labor dentro del ente.

Bases teóricas

Administración del cambio

La administración del cambio para (Luján Johnson, 2019) es “aquel conjunto de características que posee la planeación estratégica la cual asegura que los proyectos tengan solidez en sus resultados deseados en forma objetiva”.

(Tavares et al., 2017) definen al “cambio como algo diario que se da por aspectos internos y externos del mercado”. (p.13)

(Nwinyokpugi, 2018) nos manifiesta que “en el cambio se necesita conexión y un grupo de integrantes con un solo fin para poder contrarrestarlo, tomando en cuenta a todos los individuos de una empresa para que se sientan comprometidos con la institución”. (p.13).

(Kiefer et al., 2015) hallaron que un soporte visual que trasmite información sobre presupuesto en sí, antes de que se implementarán los cambios, afectó desfavorablemente en el estado y la postura que emplea el individuo en el trabajo proporcionan un sentimiento de tranquilidad. Un porcentaje elevado en los cambios relacionados con la innovación tuvo consecuencias positivas en el estado a lo largo del tiempo.

Además, esto conlleva a una estrecha colaboración entre las tecnologías inteligentes y los seres humanos, por lo que los procesos de cambio no son más que la unión de estas nuevas tecnologías con los individuos a fin de seguir funcionando con opciones factibles para conducir a buenas decisiones y generar excelentes resultados. (Villagra, 2020)

(Cejas et al., 2020) dicen que: La realización de un cambio, debe contar con una comunicación constante, real y transparente en todo el transcurso, ya que ayudamos a que los individuos se resistan a las nuevas cosas.

(González et al., 2018) en sus tesis manifestaron que, “la madurez en su superior nivel genera capacidad para la gestión del cambio, dispuestos a realizar proyectos múltiples en sectores específicas de la entidad”.

(Martínez et al., 2018) complementaron en su artículo, la teoría de gestión del cambio, de Kurt Lewin, quien manifiesta que, las entidades cambian, para evitar que se queden paradas, para ello manifiesta tres componentes: el descongelamiento, desplazamiento y recongelamiento.

Figura 1 Modelo: de cambio de Kurt Lewis



(Martínez et al., 2018)

Según (E. Fierro, 2021) en su artículo concluyó que es de vital importancia la adecuación rápida que no siempre son planeadas, mediante recursos de gestión del cambio; esto es fundamental para mantener y convertir a las organizaciones; realizando cambios veloces y precisos, para ello es necesario que se dirccione este proceso, de esta manera los entes sean competitivos y sigan existiendo a largo del tiempo.

Autores como (A. Castro & Díaz, 2021) en el artículo realizado por ellos concluyeron lo siguiente que un plan de gestión que está en un sistema de dos direcciones y en la construcción de un ambiente adecuado es sumamente beneficioso, ya que fomentando una comunicación interna resulta ser muy acertada en el desarrollo de un ecosistema innovador.

Según (Gómez et al., 2021) en la comunicación científica titulada “*Gestión del cambio en organizaciones educativas pospandemia*”. Nos hablan que a raíz de la pandemia las organizaciones, más aún las

instituciones educativas; han tenido que realizar cambios radicales y significativos que abarcan diferentes áreas de gestión dentro de ello tenemos a la gestión académica, investigativa, financiera, administrativa y directiva. Es de vital importancia crear organizaciones que sean inteligentes, con capacidad de adquirir conocimientos constantemente; esto permite que se pueda responder antes los cambios de las fuentes externas, además, de comprender el entorno en la cual se encuentra.

Según (Navas et al., 2018) en el artículo realizado por ellos nos mencionan que la influencia de la familia, puede llegar a cambiar el modelo de gestión, de manera positiva o negativa a la entidad, ya que existe evidencias notorias que las tareas individuales de algún miembro de la familia, es afiliado por los grupos de interés, para un buen ambiente de la empresa.

Según (F. Fierro, 2020) en su artículo titulado *“Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación”*. Propone un actual ejemplo a seguir de cambio organizacional implicado en teorías que puedan reemplazar los antiguos modelos del cambio organizacional, se busca que esta propuesta sea un instrumento que localice al director ejecutivo en la ruta frente a posibles circunstancias que se presenten.

Según (Rueda et al., 2018) en el artículo titulado *“El cambio organizacional y su gestión estratégica”*. Nos mencionan que la gestión del cambio más allá de ser un proceso estratégico, es aquella herramienta que debe involucrarse en todas las tareas de la organización, ya que esto permitirá aprender y anticiparse a las variaciones del contexto.

Según (Cardona, 2018) en su artículo titulado *“Gestión del cambio en las organizaciones”*. Nos dice que la planificación, la participación, el dialogo entre individuos y la capacitación son elementos que facilitan el cambio. Además, en la etapa del cambio es prioridad que se obtengan las competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales que les permita a los individuos interpretar y llevar a cabo las nuevas tareas.

Según (Pacheco, 2021) en su artículo concluyó que es necesario e importante reconocer e identificar las señales que evidencian la necesidad de generar un cambio en la institución, todo ello con la

finalidad de favorecer de manera positiva al desarrollo de las funciones en la institución.

Según (Gutiérrez & Aguilar, 2019) en el artículo titulado “Cambio organizacional, institucional y tecnológico”. Plantearon la vinculación de las formas de trabajo que se utiliza con los mecanismos institucionales, que son los regulatorios, normativos y cognitivo-culturales.

Dimensiones de la variable: Administración del Cambio

Para este estudio se escogieron según la constante investigación tres dimensiones de suma importancia.

Dimensión 1: Descongelamiento

(Valle & Vega, 2020) nos dicen que “el descongelamiento es toda modificación de un estado a otro mejor, para así poder canalizar a los individuos que rechazan involucrarse en las ciertas acciones para la mejora del ente”

Dimensión 2: Desplazamiento

(Valles, 2019) nos dice que “el movimiento son conductas de una situación a otra de la cual se responsabiliza los individuos de una empresa, en la cual se busca que los individuos estén envueltos con los logros del ente laboral”

Dimensión 3: Recongelamiento

(Pérez et al., 2017) nos dicen que “el recongelamiento es un atractivo modelo de conducta que hace que los individuos se adapten fácilmente a ciertas circunstancias y eso permitir el empoderamiento y mejora en cuento a la calidad de servicio que ofrece la organización”

Gestión del Talento Humano

(Lorenzo, 2017) Señaló que “el individuo es aquel sustento para el correcto funcionamiento de cualquier ente organizacional al momento de realizar cambios y que requieren de constantemente capacitación para hacer su trabajo eficiente”.

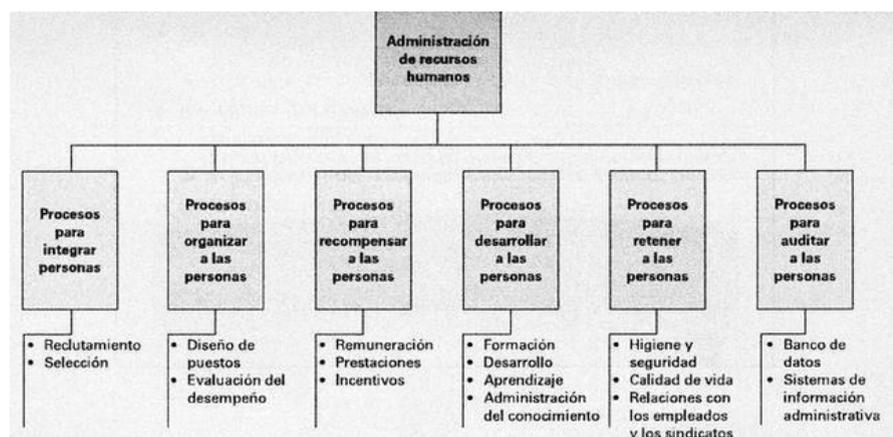
Según (Rincón, 2016) el concepto “persona se ha desarrollado en el lugar de trabajo, tales como: personal, recursos humanos, capital, talento”

A eso los autores (Cubero et al., 2017) manifestaron que, “el desenvolvimiento de los individuos dentro de los entes es prioritario porque genera un plan de valores dentro del conjunto humano”. (p.46) Según (Agudelo, 2019) en su artículo nos dice que en la actualidad los entes tienen un papel importante, más los individuos que las forman, pues estos están al interior de las empresas dinamizando los procesos de aprendizaje, conocimiento y los diferentes cambios que son necesarios para el logro de una mayor competitividad y sostenibilidad de la organización.

(Chávez & Vizcaino, 2017) en el artículo titulado “*Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional*”. Nos mencionan que en las empresas la palabra talento humano fue mencionada por Peter Drucker, fue quien aseguró lo importante que es el conocimiento y sabiduría de cada individuo para llevar acabo un buen funcionamiento en el ente.

Autores como (K. Castro et al., 2020) en el artículo realizado por ellos mostraron un ejemplo de recursos humanos, en donde el fin era colocar capacidad de respuesta a las necesidades rigurosas que requiere el ente, los clientes y la sociedad en general.

Figura 2: Proceso básico Administración de RR.HH



(Jara et al., 2018)

Según (Ramírez et al., 2019) en el artículo nos dicen que el talento humano desde esta orientación es óptimo, adecuándose a las nuevas

carencias del ambiente con miras a lo ideal y imaginativo, generando permanencia de la empresa en el mundo.

Según (Cardozo, n.d.) en su artículo nos mencionan que esta gestión es aquella materia prima del correcto funcionamiento de un ente, es por esto que se debe trabajar en desarrollar el capital humano siempre orientado en los objetivos de la organización.

Según autores como (Ferreiro et al., 2021) en el artículo realizado por ellos nos hacen saber que el conocimiento del individuo, es vital en todo tipo de entes; ya que es aquel que diseña estrategias, lleva a cabo los proyectos y está presente para alcanzarlos.

Según (K. Castro & Delgado, 2020) en el artículo realizado por ellos concluyeron que en el tiempo esta administración ha ido adquiriendo mayor relevancia, ya que son el primordial activo con el que cuenta el ente porque son el conjunto de conocimiento, técnicos, experiencia y habilidades con el que garantizan el funcionamiento de las diferentes áreas de la empresa.

Según (Casana & Carhuancho, 2019) en el artículo realizado por ambos concluyeron que esta gestión asegura que el ente tenga un suministro continuo de personas sumamente calificadas y productivas.

(Reyes et al., 2018) en el artículo de investigación señalaron que el talento humano a través de un enfoque empresarial, comprende “un grupo de acciones con el fin de contar con el personal idóneo que brinde sus conocimientos y capacidades para el desarrollo efectivo de los objetivos de la empresa”. (p.62)

Según (Flores, 2017) en su artículo concluyó que los entes organizacionales adquieren muchos de errores, al no contar con un experto en la administración de personas que sea capaz de adquirir individuos proactivos y de un buen nivel. (p.348)

Dimensiones de la variable: Gestión del Talento Humano

Para este estudio se escogieron según la constante investigación tres dimensiones de suma importancia.

Dimensión 1: Desarrollo de conocimientos

En este punto existe una relación estrecha entre la capacidad de aprendizaje del ente laboral, la definición y la práctica de la comunicación. (Andrade, 2018)

Dimensión 2: Desarrollo de habilidades

(León, 2020) menciona que “es una visión de empresa basada en capacidades y recursos, para aproximarse a una dirección efectiva que busca potenciar al empleado dentro y fuera de la organización”

Dimensión 3: Desarrollo de competencias

(Cirilo, 2019) nos dice que “una gestión por competencias exitosa debe ser apoyada por un modelo que considera aspectos más importantes en el desempeño de las personas”

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación Tipo de investigación

Tipo aplicada porque nuestro trabajo buscó convertir las teorías en un conocimiento práctico y útil además que es la que ahora se encuentra en su momento más productivo y fértil.

Según (Concytec, 2018) la investigación aplicada “está direccionada y alineada a investigar a través del conocimiento científico”

Diseño de investigación

En este caso corresponde al no experimental de corte transversal ya que nosotras como investigadoras recolectamos datos en un solo momento. Además, conforme a los autores referenciales este estudio fue de tipo descriptivo, ya que nosotras, recogimos información de manera conjunta sobre definiciones de las variables correspondientes y correlacional porque buscamos saber la conexión que existe entre dos o más variables de una muestra.

Según (Silvestre & Huamán, 2019) “la investigación es no experimental de corte transversal, con un nivel descriptivo - correlacional”

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Administración del cambio

Definición conceptual

(Padilla et al., 2020) son autores que manifestaron que: la administración del cambio “Es la incorporación de actitudes mediante conocimientos nuevos sobre cómo los individuos y grupos se comportan en las organizaciones. (p.2)

Definición operacional

Se medirá aplicando un cuestionario modificado a tres dimensiones para llegar a tener la información pertinente para la estimación de la variable.

Indicadores

La dimensión 1, El descongelamiento, cuenta con los siguientes indicadores Innovación comunicacional, Implementación de nuevas estrategias y Renovación cultural.

La dimensión 2, Desplazamiento, cuenta con los siguientes indicadores Nuevas formas de liderazgo, Cambio individual, Cooperación para el cambio de sus pares y Eliminación de la sobrecarga laboral.

La dimensión 3, El Recongelamiento, cuenta con los siguientes indicadores Generación de nuevos conocimientos, Adaptación de nuevas técnicas, Cambios actitudinales y Control emocional.

Escala de medición

Ordinal:

Según el autor (Sánchez, 2019) es “uno de los niveles que existe para realizar la medición y tiene como propósito jerarquizar, obtener, ordenar, organizar y analizar”.

Variable dependiente: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual

(Andrade, 2018) nos dice que “el talento humano es lo que más notable que un ente tiene, y al mismo tiempo es el más compacto de dominar y controlar, ya que cada individuo que es parte de un ente llega a obtener criterios, pensamientos y punto de vista muy diversos”

Definición operacional

Se medirá aplicando un cuestionario modificado a tres dimensiones para llegar a tener la información pertinente para la estimación de la variable.

Indicadores

La dimensión 1, Desarrollo de conocimientos, cuenta con los siguientes indicadores Conocimientos elementales, Conocimientos diferenciales y Conocimientos especializados.

La dimensión 2, Desarrollo de habilidades, cuenta con los siguientes indicadores Creatividad, Pensamiento divergente, Pensamiento lógico, Análisis y síntesis, Habilidad para investigar y Serendipia.

La dimensión 3, Desarrollo de competencias, cuenta con los siguientes indicadores Trabajo en equipo, Adaptación al cambio y Capacidad de comprensión.

Escala de medición

Ordinal:

Según el autor (Sánchez, 2019) es “uno de los niveles que existe para realizar la medición y tiene como propósito jerarquizar, obtener, ordenar, organizar y analizar”.

3.3. Población, muestra y muestreo

En este estudio los miembros que formaron parte de la población corresponden a los individuos de la Municipalidad Provincial de Lamas, quienes suman 192 unidades de análisis.

Tabla 1: Ubicación de colaboradores por gerencia

Ubicación De Colaboradores Por Gerencia	Personal Administrativo
Administración Y Finanzas	7
Planificación Y Presupuesto	6
Medio Ambiente Y Servicio Municipales	59
Desarrollo Económico	10
Desarrollo Social	25
Secretaria General	5
Asesoría Legal	3
Rentas	10
Desarrollo Territorial e Infraestructura	63
Municipal Y Alcaldía	4
TOTAL	192

Fuente: Propia

Al respecto, (Hernández & Mendoza, 2018) dicen que la población es “Aquel grupo que poseen de muchas características similares o específicas” (p.199).

Criterios de inclusión

Por lo cual se incluyó para la investigación a todos aquellos individuos que tienen contrato fijo en la Municipalidad Provincial de Lamas.

Según (Arias et al., 2016) “son características específicas que debe tener cada unidad muestral en estudio para que sea parte de la investigación”

Criterios de exclusión

Por lo cual se excluyó a todos aquellos individuos que sus tareas o funciones requieren de salidas al campo en la Municipalidad Provincial de Lamas.

Según (Arias et al., 2016) “son las condiciones que presenta la unidad muestral que puedan alterar los resultados de la investigación por lo cual los hace no elegibles para el estudio”

Muestra

La muestra que se ha concretado en este estudio es quien da respuesta a las causas relacionadas con las características del estudio, por lo cual el método para obtener el número no es mecánico ni en base a fórmulas. Es por ello que la muestra estará conformada por 70 individuos del ente en estudio.

Según autores como (Ramírez & Calle, 2021) manifestaron que la muestra, “se trata de obtener una porción de la población la cual es seleccionada para el desarrollo del estudio”.

Muestreo

En esta investigación el muestreo que se aplicó es el no probabilístico por conveniencia ya que nosotras como investigadoras seleccionamos una muestra porque ha sido alcanzable, es decir en pocas palabras fueron fácilmente disponibles y pertenecen a la población de interés.

Según (Arias et al., 2016) el “muestreo no probabilístico intencional o de conveniencia es necesario aplicar en este trabajo de investigación ya que la unidad muestral cuenta con las características similares y se hizo la selección a la suerte”

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para este estudio se ha seleccionado la encuesta como la técnica para adquirir los datos. Su aplicación, se desarrolló de manera presencial por nosotras las investigadoras para así poder conocer de cerca la interpretación de dicho grupo de estudio en el proceso de la investigación. Autores como (López & Fachelli, 2015) mencionaron que “la encuesta tiene el objetivo de recolectar información de una porción del universo estudiado”.

Instrumento

El instrumento para medir las variables del estudio es el cuestionario.

El instrumento está constituido por la variable independiente Administración del cambio, estructurado por dieciocho ítems, dividido en tres dimensiones; la primera dimensión El descongelamiento que consta por seis ítems, la segunda dimensión Desplazamiento que consta por seis ítems y la tercera dimensión El Recongelamiento que consta por seis ítems. La variable fue medida con una escala ordinal.

La variable dependiente Gestión del Talento Humano, está estructurado por dieciocho ítems, dividido en tres dimensiones; la primera dimensión Desarrollo de conocimientos que consta de seis ítems, la segunda dimensión Desarrollo de habilidades que consta de seis ítems y la tercera dimensión Desarrollo de competencias que consta de seis ítems. La variable fue medida con una escala ordinal mediante el cuestionario.

El autor (Navarro Asencio, 2017) menciona que el instrumento “es una agrupación de preguntas estructuradas, que se presentan escritas e impresas, para ser respondidas”

Validez

Los instrumentos debidamente empleados están expuestos a múltiples procesos para llegar a saber si es válido. El hecho que se continuó en este estudio es la validación de expertos, en donde un grupo de tres individuos manifestaron su punto de vista como jueces autenticando el contenido de los instrumentos a desarrollar en el lugar de estudio.

Tabla 2: Validez de expertos

Expertos	Grado	Criterio
Alcides Muñoz Ocas	Licenciado en Administración	Aplicable
Tercero Fasanando Puyo	Licenciado en Administración	Aplicable

**Danny Alonso
Ramírez
Lozano**

Licenciado en Administración

Aplicable

Fuente: Propia

(Gavilánez, 2021) “La validez es aquella herramienta que mide la autenticidad”

Confiabilidad

La confiabilidad se dio con los 70 servidores públicos debidamente seleccionados para así poder saber el nivel en que se encuentran. Los datos recogidos se procesaron con el software SPSS versión 23; aplicando así la prueba Alfa de Cronbach.

Tabla 3: Prueba Alfa de Cronbach para la variable Administración del Cambio

N de elementos	
0.843	18

En la siguiente tabla se aprecia que el valor del primer cuestionario es de 0.843.

Tabla 4: Prueba Alfa de Cronbach para la variable Gestión del Talento Humano

N de elementos	
0.766	18

En la siguiente tabla se aprecia que el valor del segundo cuestionario es de 0.766.

El resultado de la prueba nos permite decir que el instrumento de la primera variable tiene una muy alta confiabilidad y de la segunda variable tiene una alta confiabilidad.

El autor (Santos, 2017) nos dice que “la confiabilidad manifiesta notoriamente el grado de precisión de la medida”

3.5. Procedimientos

El proceso que se está llevando para el proyecto de investigación partió de nuestra problemática, el método que utilizamos fue el empírico, después fuimos en busca de diferentes fuentes primarias y secundarias para la preparación de nuestro marco teórico donde se profundiza la investigación a través del estudio de variables y sus dimensiones. Para recaudar la información se realizó una encuesta, la información almacenada se tabuló en el programa establecido donde debidamente fue analizado, con lo cual se pudo corroborar los resultados con nuestros antecedentes y su base lleno de teorías; además de verificar nuestra hipótesis planteada. Para finalizar se construyó las conclusiones y recomendaciones del trabajo.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos de este estudio se utilizó el Software SPSS versión 23, para la organización de la información obtenida se realizó tablas estadísticas para cada variable y sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

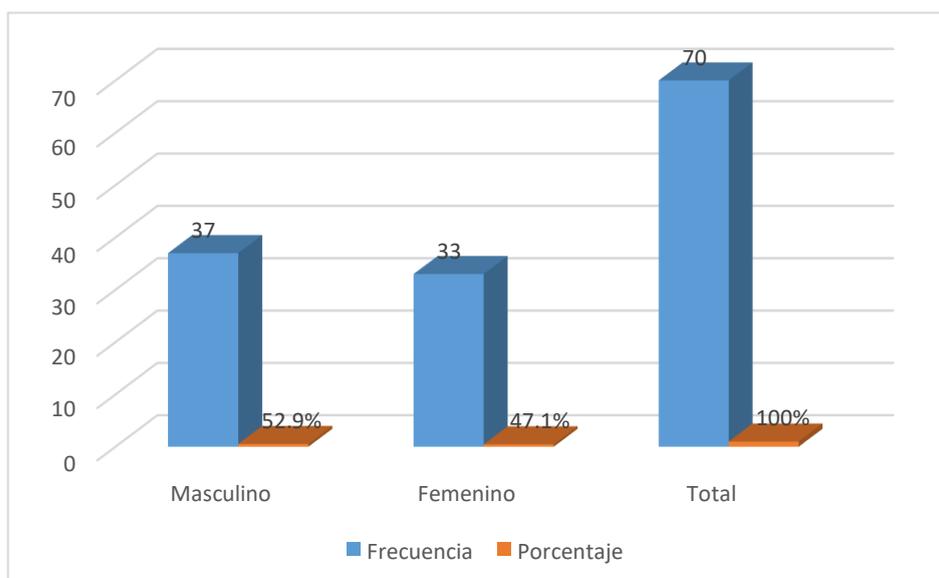
La presentación de este trabajo de investigación no es copia de cualquier trabajo que esté relacionado con el tema, los datos que se obtuvieron son reales y confidenciales, todas las unidades de la muestra fueron informadas del propósito de la investigación. Se han respetado los derechos de autor al citar cada una de las teorías e información como lo establece las normas APA séptima edición; además, se utilizó el software Turnitin y fue guiada por el reglamento de los trabajos de investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 5: Análisis sociodemográfico

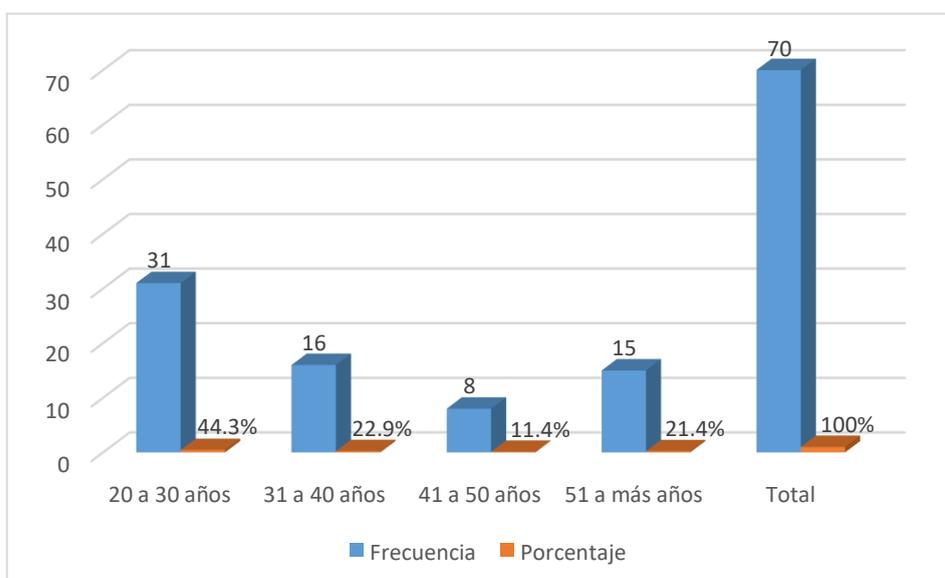
		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	37	52.9
	Femenino	33	47.1
	Total	70	100%
Edad	20 a 30 años	31	44.3
	31 a 40 años	16	22.9
	41 a 50 años	8	11.4
	51 a más años	15	21.4
	Total	70	100%
Grado de Instrucción	Nivel Secundario	14	20
	Nivel Técnico Superior	28	40
	Nivel Universitario	28	40
	Total	70	100%
Condición Laboral	Contrato Formato CAS	9	12.9
	Nombrado	16	22.9
	Locador	45	64.3
	Total	70	100%
Área de Trabajo	Municipal	4	5.7
	Asesoría Legal	3	4.3
	Secretaría General	5	7.1
	Administración y Finanzas	7	10
	Planificación y Presupuesto	6	8.6
	Desarrollo Económico	10	14.3
	Desarrollo Social	25	35.7
	Rentas	10	14.3
Total	70	100%	

Figura 3: Género



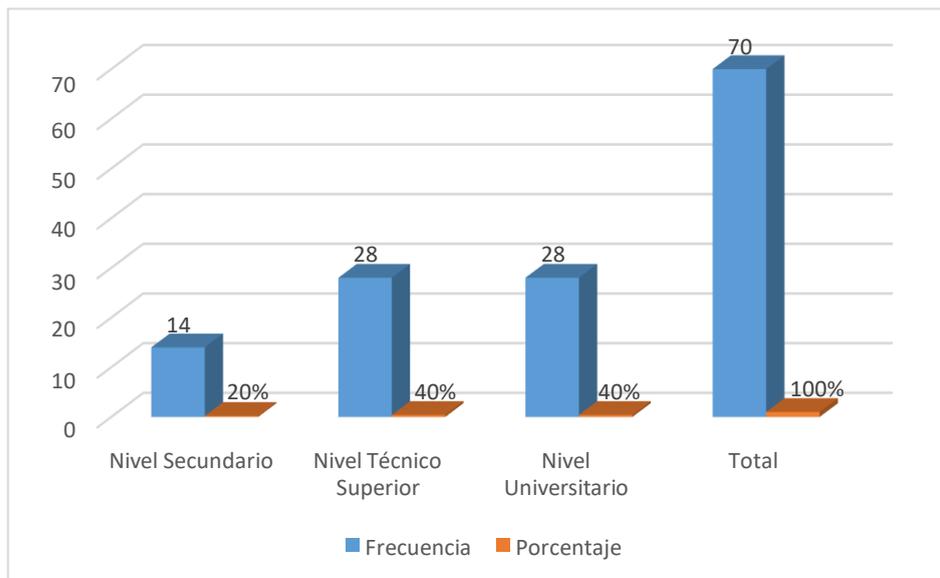
De acuerdo a la tabla del 100% de encuestados, el 52,9% son sexo masculino y el 47,1% sexo femenino.

Figura 4: Edad



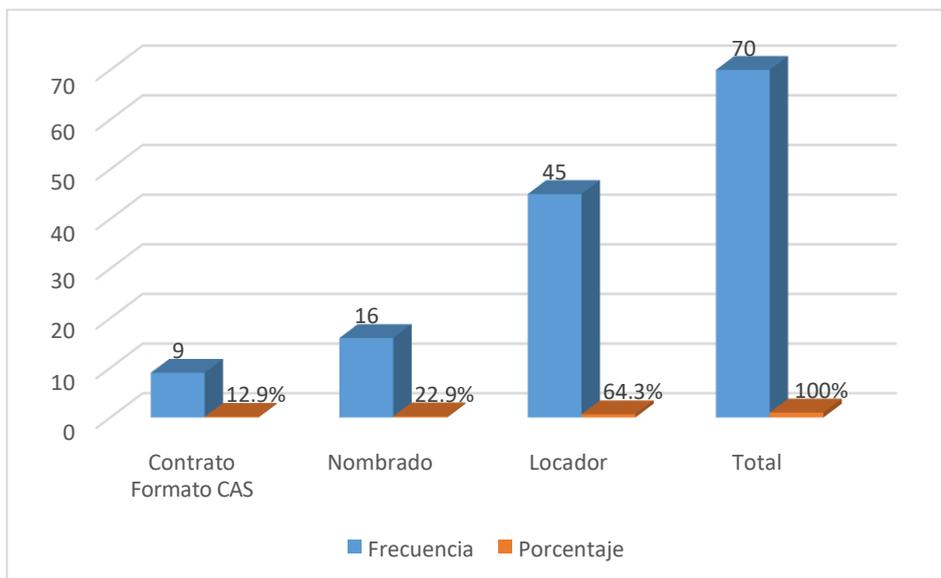
La tabla nos muestra que la institución tiene servidores públicos jóvenes que oscilan de 20 a 30 años con un 44.3%, al mismo tiempo los que oscilan entre 41 a 50 años con un 11,4% de servidores que son adultos mayores.

Figura 5: Grado de instrucción



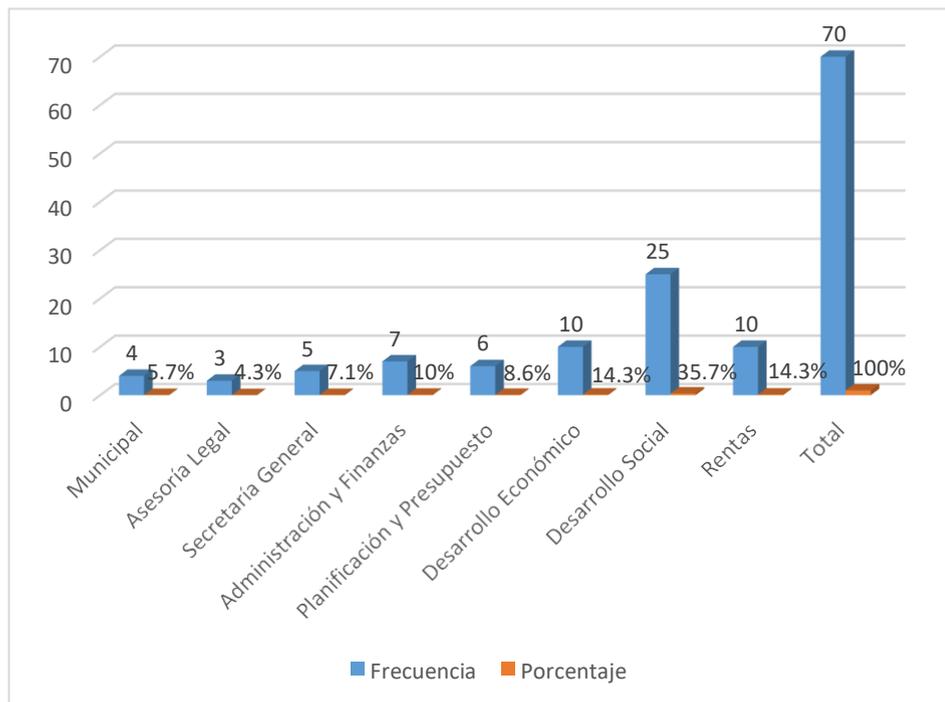
Según la tabla se evidencia que del 100% de encuestados, el 40% de servidores públicos tiene grado de instrucción de nivel Universitario, el otro 40% nivel Técnico Superior y el 20% tiene grado de instrucción de nivel Secundario.

Figura 6: Condición laboral



De acuerdo a la tabla del 100% de encuestados, el 64,3% su condición laboral es Locador, el 22,9% nombrado y el 12,9% su condición laboral es Contrato Formato CAS.

Figura 7: Área de trabajo



La tabla nos muestra del 100% de encuestados, el 35,7% se encuentra desempeñando sus labores en el área de Desarrollo Social y 4,3% está en el área de Asesoría Legal.

Tabla 6: Análisis de Fiabilidad del Alfa de Cronbach de Administración del Cambio y Gestión del Talento Humano

Administración del cambio	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
0.843 (18 ítems)	Descongelamiento	0.645	6
	Desplazamiento	0.312	6
	Recongelamiento	0.798	6
Gestión del Talento Humano	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
0.766 (18 ítems)	Desarrollo de conocimientos	0.673	6
	Desarrollo de habilidades	0.509	6
	Desarrollo de competencias	0.614	6

Para determinar y calcular la confiabilidad de los instrumentos existen diversos procedimientos entre ellas está el Alfa de Cronbach la cual es la más utilizada, donde autores como (Hernández et al., 2014) mencionan que “es la respuesta que cada encuestado brinda sobre la variable que se pregunta, además aclara que no hay respuesta correcta ni incorrecta”.

De acuerdo al análisis obtenido, el valor 0,843 resultante de la variable Administración del Cambio, demuestra una muy alta confiabilidad y el valor 0,766 de la variable Gestión del Talento Humano, demuestra una alta confiabilidad del cuestionario diseñado.

Tabla 7: Análisis descriptivos de la variable Administración del Cambio de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Variable - Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Administración del Cambio	Nunca	0	0%
	Casi Nunca	3	4.3%
	En Parte	37	52.9%
	Casi Siempre	30	42.9%
	Siempre	0	0%
	Total	70	100%
Descongelamiento	Nunca	0	0%
	Casi Nunca	6	8.6%
	En Parte	30	42.9%
	Casi Siempre	30	42.9%
	Siempre	4	5.7%
	Total	70	100%
Desplazamiento	Nunca	0	0%
	Casi Nunca	5	7.1%
	En Parte	39	55.7%
	Casi Siempre	24	34.3%
	Siempre	2	2.9%
	Total	70	100%
Recongelamiento	Nunca	1	1.4%
	Casi Nunca	8	11.4%
	En Parte	30	42.9%
	Casi Siempre	24	34.3%
	Siempre	7	10.0%
	Total	70	100%

En la tabla, nos revela los siguientes datos donde el 52,9% en parte creen que existe una buena administración del cambio, el 42,9% casi siempre

creen que existe y un 4,3% casi nunca creen que existe una buena administración del cambio.

Además, se observa en la tabla también con referencia a la dimensión Descongelamiento, que el 42,9% en parte creen que es de buen nivel, también el 42,9% creen que casi siempre es bueno, el 8,6% casi nunca creen que es bueno y el 5,7% creen que siempre es de buen nivel. En la dimensión Desplazamiento se aprecia que el 55,7% en parte creen que es de buen nivel, el 34,3 casi siempre creen que es bueno, el 7.1% casi nunca creen que es bueno y el 2,9% siempre creen que es de buen nivel. Y en la última dimensión Recongelamiento se observa que el 42,9% en parte creen que es de buen nivel, el 34,3% casi siempre creen que es bueno, el 11,4% casi nunca creen que es bueno, el 10% siempre creen que es bueno y el 1,4% nunca creen que es de buen nivel.

Tabla 8: Análisis descriptivos de la variable Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Variable - Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Gestión del Talento Humano	Nunca	0	0%
	Casi Nunca	2	2.9%
	En Parte	43	61.4%
	Casi Siempre	22	31.4%
	Siempre	3	4.3%
	Total	70	100%
Desarrollo de Conocimientos	Nunca	1	1.4%
	Casi Nunca	11	15.7%
	En Parte	42	60.0%
	Casi Siempre	13	18.6%
	Siempre	3	4.3%
Total	70	100%	
Desarrollo de Habilidades	Nunca	0	0%
	Casi Nunca	4	5.7%
	En Parte	28	40.0%
	Casi Siempre	34	48.6%
	Siempre	4	5.7%
Total	70	100%	
Desarrollo de Competencias	Nunca	0	0%
	Casi Nunca	1	1.4%
	En Parte	23	32.9%
	Casi Siempre	34	48.6%

Siempre	12	17.1%
Total	70	100%

En la tabla, se describen los siguientes resultados donde el 61,4% en parte creen que es eficiente el manejo de la Gestión del Talento Humano, el 42,9% casi siempre creen que es eficiente y un 4,3% casi nunca creen que es eficiente la gestión del talento humano.

Además, la tabla nos muestra los datos porcentuales y frecuencias de las dimensiones de la segunda variable. En la dimensión Desarrollo de Conocimientos, se observa que el 60% en parte creen que es de buen nivel, también el 18,6% creen que casi siempre es bueno, el 15,7% casi nunca creen que es bueno, el 4,3% creen siempre que es bueno y el 1,4% creen que nunca es de buen nivel. En la dimensión Desarrollo de Habilidades se aprecia que el 48,6% casi siempre creen que es de buen nivel, el 40% en parte creen que es bueno, el 5,7% casi nunca creen que es bueno y también el 5,7% siempre creen que es de buen nivel. Y en la última dimensión Desarrollo de Competencias se observa que el 48,6% casi siempre creen que es de buen nivel, el 32,9% en parte creen que es bueno, el 17,1% siempre creen que es bueno, el 1,4% casi nunca creen que es de buen nivel.

Tabla 9: Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov para una muestra

Variables	Estadístico	n	Sig.
Administración del Cambio	,321	70	,000
Gestión del Talento Humano	,369	70	,000
Descongelamiento	,255	70	,000
Desplazamiento	,321	70	,000
Recongelamiento	,233	70	,000
Desarrollo de Conocimientos	,317	70	,000
Desarrollo de Habilidades	,287	70	,000

Desarrollo de Competencias	,258	70	,000
----------------------------	------	----	------

Es por ello que para realizar la prueba de normalidad se consideró el de KOLMOGOROV SMIRNOV porque la muestra es mayor o igual a 50 personas (70 servidores públicos) tal como indica (Hernández et al., 2014). Entonces decimos que los datos analizados no siguen una distribución normal, porque el p valor en ambos casos es $p < 0,05$ por tal motivo se recomienda usar una prueba no paramétrica, donde se empleará el coeficiente de correlación de Rho Spearman como medida.

Tabla 10: Análisis de Correlación entre Administración del Cambio y Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Administración del Cambio	Gestión del Talento Humano		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,377	,001	70

Aquí se puede observar la relación entre Administración del Cambio y Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas. Mediante el análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,377 y un p valor igual a 0,001, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la variable Administración del Cambio se relaciona con un nivel de correlación positiva débil tal como indica (Hernández et al., 2014) con la variable Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas. Lo que significa que una buena implementación de cambios, entre ellas contar con nuevas tecnologías, poseer de una comunicación constante, real y transparente en el ente no solo busca incrementar el desempeño de los trabajadores sino genera una expectativa diferente en ellos evitando así que se resistan al cambio.

Tabla 11: Análisis de Correlación entre Descongelamiento y Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Descongelamiento	Gestión del Talento Humano
------------------	----------------------------

	Rho Spearman	p-valor	N
	,281	,018	70

Aquí se puede observar la relación entre Descongelamiento y Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas. Mediante el análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,281 y un p valor igual a 0,018, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la dimensión Descongelamiento se relaciona con un nivel de correlación positiva débil con la variable Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas. Lo que significa que la adquisición de nuevos conocimientos, estrategias y una renovación cultural busca adaptar a las nuevas formas de trabajo a los trabajadores con la finalidad que ellos se involucren y se comprometan a la institución.

Tabla 12: Análisis de Correlación entre Desplazamiento y Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Desplazamiento	Gestión del Talento Humano		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,264	,027	70

Aquí se observa la relación entre Desplazamiento y Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas. Mediante el análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,264 y un p valor igual a 0,027, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la dimensión Desplazamiento se relaciona con un nivel de correlación positiva débil con la variable Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas. Lo que significa que al apoderarse de nuevas formas de liderazgo y realizar un cambio individual favoreciendo así un mejor desenvolvimiento en los pares repercute necesariamente para bien en cuanto al manejo de la gestión de personas.

Tabla 13: Análisis de Correlación entre Recongelamiento y Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Recongelamiento	Gestión del Talento Humano		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,506	,000	70

Aquí se observa la relación entre Recongelamiento y Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas. Mediante el análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,506 y un p valor igual a 0,000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la dimensión Recongelamiento se relaciona con un nivel de correlación positiva media con la variable Gestión del Talento Humano de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas. Lo que significa es que a través de la generación de nuevos conocimientos, criterios y técnicas generamos un gran cambio actitudinal en el individuo, bueno y favorable para el ente.

V. DISCUSIÓN

En este aspecto de la investigación es donde comparamos nuestros respectivos resultados con los antecedentes que hemos venido trabajando acorde a nuestras variables de estudio.

Como principal objetivo determinar el nivel de incidencia que existe entre Administración del Cambio y Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. Con este fin nosotras como investigadoras diseñamos dos instrumentos. El primero para medir la variable independiente y el segundo que buscaba medir la variable dependiente. Estos instrumentos una vez que cumplieron el proceso de validación y confiabilidad en aquel suceso que dio credibilidad, lo aplicamos a los individuos pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Lamas, en donde se manifestó varios hallazgos.

Comenzamos con el análisis de los resultados sobre la incidencia que existe entre la administración del cambio y la gestión del talento humano donde nos permiten describir e inferir que el 52,9% de los servidores públicos que equivalen a 37 de un total de 70 encuestados consideran que existe en parte una buena administración del cambio y que el 61,4% que equivale a 43 de un total de 70 encuestados consideran que en parte creen que es eficiente el manejo de la gestión del talento humano en la municipalidad provincial y muy pocos servidores públicos consideran que estos procesos pueden ser buenos o malos. Queda comprobado que existe una tendencia equivalente en la percepción de los servidores públicos, lo cual determinar la existencia de una relación que quedo comprobado al aplicar la prueba de Spearman en donde los resultados expresan que el valor de la correlación es de $Rho = 0,377$ y la significancia $= 0,000 < 0,05$ y por lo tanto asumimos que existe relación significativa entre las dos variables estudiadas en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. Rechazando la hipótesis nula e identificando que la relación es positiva débil según autores. La relación es de tipo a mayor administración del cambio, mejor gestión del talento humano. Toda esta información obtenida ha sido comparada con los valores que se han hallado en algunos estudios previos. Dentro de los pocos estudios

asociados a nuestras variables y que permiten aportar nueva ciencia a estudios como estos destaca el de Quispe (2018), con su título de investigación “Administración del Cambio y Gestión del Talento Humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho, 2017”, cuyas conclusiones indican que la administración del cambio y gestión del talento humano están relacionados de manera directa y significativa. La relación es de nivel alto según el valor de la prueba de Spearman en donde $Rho = 0,713$ y la significancia es de $0,001 < 0,05$. Además, este autor dice que los riesgos psicosociales y emergentes tienen como consecuencia el estrés, tanto en la sociedad, ente e individuo, por ello, se buscan dar unas posibles alternativas para el manejo adecuado de las personas en los entes, como políticas retributivas, técnicas de gestión del tiempo, teletrabajo y la acción de generar talento mediante planes de carrera para los nuevos individuos y que salgan sabiendo cosas nuevas para su bienestar individual y profesional.

Sobre la relación entre el descongelamiento y la gestión del talento humano los resultados evidencian que del total de encuestados que en este caso fueron 70 servidores públicos, 30 de ellos que equivale al 42.9% perciben que existe en parte un buen nivel, los otros 30 servidores públicos que también equivalen al 42.9% perciben que existe casi siempre un buen nivel y 4 de los servidores públicos que representan el 5.7% perciben que existe siempre un buen nivel. Lo que quiere dar a entender que la gestión del talento humano se produce de manera regular es decir que no existe un estudio eficiente del ente para poder entender los cambios que se necesitan y posteriormente hacerlos cierto. El porcentaje describe la existencia directa de correlación y esta se confirma al aplicar la prueba de correlación de Spearman que alcanza un valor del coeficiente $Rho = 0,281$ y la significancia = $0,018 < 0,050$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se asumimos la existencia de una relación significativa entre las dos variables de estudio en la municipalidad provincial de Lamas, 2022. El nivel de correlación es positiva débil según autores. La relación es de tipo a mejor descongelamiento, una buena gestión del talento humano.

En cuanto a la relación sobre el desplazamiento y la gestión del talento humano se tiene que el 39 de los servidores públicos que representan el 55.7% de los 70 servidores públicos que fueron encuestados perciben que en parte existe un buen nivel, 2 de ellos que representan el 2.9% perciben que siempre existe un buen nivel en cuanto al desplazamiento, que es la fase en donde la institución debe contar con los ingredientes necesarios para que se pueda evaluar y programar el momento oportuno para que se lleve a cabo el cambio. Esto se confirma con los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es igual a $Rho = 0,264$ y la significancia = $0,027 < 0,050$. Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre el desplazamiento y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. El nivel de correlación también corresponde a positiva débil. La relación es de tipo: “si se mejora el desplazamiento, mejora la gestión del talento humano”.

Finalmente, en cuanto a la relación sobre el recongelamiento y la gestión del talento humano los resultados indican que para el 42.9% que equivale a 30 servidores públicos de un total de 70 consideran que existe en parte un buen nivel y 7 de ellos que representan al 10% del total de encuestados consideran que existe siempre un buen nivel. Es decir que la creación nueva de la capacidad de aguantar acciones sin caer, en donde ambas partes se sientan seguras ejecutando sus labores y que sirva de guía para futuros. Esta tendencia a la existencia de relación entre ambos se consolida con los resultados de la prueba de correlación de Spearman cuyo valor del coeficiente de correlación es $Rho = 0,506$ con una significancia de 0,000 que resulta menor que 0,050. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre el recongelamiento y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. El nivel de correlación es positiva media. La relación indica que: “si se mejora el recongelamiento, mejora la gestión del talento humano”.

Se puede decir entonces que al realizar la comprobación de la hipótesis y el valor de los porcentajes que se han obtenido tras aplicación del

cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas y la realización del análisis de estos datos nos muestran que existe una percepción regular con referente a las variables de estudio que son la administración del cambio y sus dimensiones, de la misma manera con referente a la variable de gestión del talento humano.

VI. CONCLUSIONES

Existe una relación significativa entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, ya que los resultados estadísticos muestran que el Rho de Spearman es de 0,377; con una significancia bilateral de 0,001, esto indica según los criterios y niveles, existe una correlación positiva débil, en consecuencia al existir una adecuada administración del cambio se lograra aprovechar el talento humano y que el activo de los trabajadores no sea pasado por desapercibido, ya que al producirse ciertas modificaciones en el ente, los individuos son beneficiados con capacitaciones para llegar así a estar al tanto de sus nuevos roles y construir una cultura guiada al cambio.

La relación entre descongelamiento y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, es significativa ya que los resultados estadísticos muestran que el Rho de Spearman es de 0,281; con una significancia bilateral de 0,018, esto indica según los criterios y niveles, existe una correlación positiva débil por lo tanto se concluye que al existir un adecuado descongelamiento se lograra combatir las malas prácticas que se han detectado como obstrucciones y negativas. La meta es conseguir involucrar a los individuos a todas las áreas del ente.

La relación entre desplazamiento y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, es significativa ya que los resultados estadísticos muestran que el Rho de Spearman es de 0,264; con una significancia bilateral de 0,027, esto indica según la clasificación, que existe una correlación positiva débil por lo tanto se concluye que al existir un adecuado desplazamiento se lograra inculcar a los individuos una formación oportuna y una metodología ordenada de todo lo nuevo que se dará en el ente.

Y por último la relación entre recongelamiento y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, es significativa ya que los resultados estadísticos muestran que el Rho de Spearman es de 0,506; con una significancia bilateral de

0,000, esto indica según los criterios y niveles, existe una correlación positiva media por lo tanto se concluye que al existir un adecuado recongelamiento se lograra estabilizar al ente en un nuevo estado que viene para quedarse mediante la cultura empresarial y estructura organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Seguir realizando la implementación de cambios considerando la adquisición de nuevas tecnologías, equipos y conocimiento con el fin de incrementar el desempeño laboral y el desarrollo institucional.
- 7.2. Dar firmeza a la comunicación entre el ente y sus servidores públicos con el fin de que compartan la misma información sin ninguna restricción y aquella que sea útil se debe convertir en planes de acción.
- 7.3. Mejorar el desarrollo profesional de los individuos a través de la implantación de nuevas tareas y/o de atención al ciudadano, para que realicen una oportuna la gestión dentro del municipio provincial.
- 7.4. La Municipalidad Provincial tiene que mejorar y adaptar; ofrecer una mejor línea de carrera a su talento humano, incrementar en lo posible los salarios, brindar un equilibrio en el trabajo y moldear actitudes que no generan buenos resultados frente a los ciudadanos y al ente.
- 7.5. Los jefes inmediatos de la Municipalidad Provincial de Lamas deben de realizar un monitoreo del día a día a sus servidores públicos con el objetivo principal de brindar una retroalimentación conveniente.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). FORMACION DEL TALENTO HUMANO Y LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS DE COLOMBIA. *Entramado*, 15(1), 116–137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Andrade, C. (2018). *ESTADO DEL ARTE DE LOS MODELOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ALGUNOS CASOS DE COLOMBIA EN EL PERIODO DE 2000 A 2015*. <http://hdl.handle.net/10819/6211>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). EL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN III: LA POBLACIÓN DE ESTUDIO. *Revista Alergia Mexico*, 63(2), 201–206. www.nietoeditores.com.mx
- Cardona, L. (2018). *GESTIÓN DEL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES*. 73–82.
- Cardozo, P. (n.d.). *Importancia de la gestión del conocimiento y el talento humano en el desarrollo e innovación de la empresa*. Retrieved June 6, 2022, from <http://hdl.handle.net/11520/22528>
- Casana, K., & Carhuancho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigacion Cualitativa En Ciencias Sociales*, 3.
- Castro, A., & Díaz, P. (2021). Internal communication as a strategic area for innovation through change management and organizational happiness. *Obra Digital*, 20, 131–148. <https://doi.org/10.25029/od.2021.293.20>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). GESTION DE TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA LABORAL EN EL BANCO SOLIDARIO. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184–203. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Cejas, M., Mendoza, D., Alba, C., & Frías, E. (2020). CHARACTERIZATION OF THE PROFILE OF LABOUR COMPETENCES IN UNIVERSITY TEACHING. *Revista Científica Electronica de Ciencias Humanas*, 45, 23–37. www.revistaorbis.org/ve/núm45
- Chavez, E., & Vizcaino, A. (2017). TALENTO HUMANO: UNA CONTRIBUXION A LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Mercados y Negocios*, 36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571864086001>
- Chura, G. (2018). *ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJORES DE LA UNIDAD TERRITORIAL LIMA METROPOLITANA, 2016* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12912/Chura_QGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cirilo, S. (2019). Organizational Culture and Management Based on Competences in the Human Resources System of the Ministry of Health, 2017. *LEX*, 17(24), 337. <https://doi.org/10.21503/lex.v17i24.1825>

- Concytec. (2018). *REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA-REGLAMENTO RENACYT*.
- Cortez, F. (2020). *GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53855>
- Cubero, H., Visbal, T., & Olivar. Jhonny. (2017). PROPUESTA PARA GESTIONAR CAMBIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. CASO: UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR. *Revista Científica Electronica de Ciencias Humanas*, 38. www.revistaorbis.org.ve/núm38
- Ferreiro, F., del campo, M., & Camino, M. (2021). LA FORMACIÓN Y LA GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS MÁS VALORADAS EN RECURSOS HUEMANOS EN ESPAÑA. *Contaduría y Administración*, 64(3). <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2018.1641>
- Fierro, E. (2021). La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. *Nova Scientia*, 13. <https://doi.org/10.21640/ns.v13ie.2762>
- Fierro, F. (2020). CAMBIO ORGANIZACIONAL: UN MODELO QUE DINAMIZA LA TRANSFORMACION. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 88, 13–31. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2560>
- Flores, L. (2017). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO Y RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS INTERREGIONAL DEL SUR DEL PERÚ, PERIODO 2015- 2016. *Revista de Investigaciones*, 6(4), 348–361. <https://doi.org/10.26788/riepg.2017.4.59>
- García, M., & Forero, C. (2016). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA DISPOSICION AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN FUNCIONARIOS DE EMPRESAS DE LA CIUDAD DE BOGOTA -COLOMBIA. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79–90. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- Gavilánez, F. (2021). *DISEÑOS Y ANALISIS ESTADISTICOS PARA EXPERIMENTOS AGRICOLAS*. Díaz de Santos.
- Gómez, G., Elizabeth, H., Quintanilla, H., Alberto, L., Zanelly, L., Alberto, G., Osore, V., & Joaquín, J. (2021). *Universidad del Zulia (LUZ) Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año 26 No. 93*, 178–191. <https://orcid.org/0000-0003-4636-2472>.
- Gonzalez, J., Lozano, Y., Pachón, S., & Rodriguez, S. (2018). *DIAGNOSTICO DE MADUREZ DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LA OFICINA DE PROYECTOS EN UNA ENTIDAD PÚBLIC DEPARTAMENTAL* [Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/9574>
- Guaigua, J. (2016). *MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANOPARA ELEVAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA INGEMED UBICADA EN GUAJALO CANTÓN QUITO EN EK PERIODO 2015-2016*. Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Guillen, O., Sanchez, M., & Begazo, L. (2020). *PASOS PARA ELABORAR UNA TESIS DE TIPO CORRELACIONAL Bajo el enfoque cuantitativo, variable categórico, escala ordinal y la estadística no paramétrica* (Primera). Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf

- Gutierrez, V., & Aguilar, J. (2019). CAMBIO ORGANIZACIONAL, INSTITUCIONAL Y TECNOLÓGICO. UNA APROXIMACIÓN DESDE LA TEORÍA ACTOR-RED Y EL TRABAJO INSTITUCIONAL. *Cuadernos de Administración*, 32(59). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-59.coit>
- Hernandez, C. (2018). *COMPROMISO INSTITUCIONAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE ICA, 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32740>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw Hill Education/Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018a). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018b). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Jiménez, A., & Vásquez, U. (2017). *HABILIDADES GERENCIALES Y SU IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. Universidad Nacional Autónoma, Managua.
- Kiefer, T., Hartley, J., Conway, N., Holloway, R., & Briner, R. B. (2015). Feeling the squeeze: Public employees' experiences of cutback-and innovation-related organizational changes following a national announcement of budget reductions. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(4), 1279–1305. 10.1093/jopart/muu042
- Leon, F. (2020). *COMPETENCIAS Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA* (Primera). Creative Commons. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Lorenzo, L. (2017). *PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN, VALIDACIÓN Y CERTIFICACION DE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA UEB RECAPE VC"DAVID DIAZ GUADARRA"* [Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas]. <https://dspace.uclv.edu.cu/handle/123456789/10924>
- Luján Johnson, G. L. (2019). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *UCV-SCIENTIA*, 10(1). <https://doi.org/10.18050/RevUcv-Scientia.v10n1a2>
- Martínez, E., Carrasco, C., & Bull, M. (2018a). Methodological proposal to implement the first stage of Lewin's organizational change management. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88–98. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
- Martínez, E., Carrasco, C., & Bull, M. (2018b). Methodological proposal to implement the first stage of Lewin's organizational change management. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88–98. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
- Navarro Asencio, E. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. UNIR.

- Navas, W., Amén, C., & Vera, C. (2018). ADMINISTRACION DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS FAMILIARES PARA LA IMPLEMENTACION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. *ResearchGate*, 15(2), 1344–1364.
- Nwinyokpugi, P. (2018). Organisational Change Management and Employees Productivity in the Nigeria Banking Sector. *Journal of Business and Management*, 20, 11–20. <https://doi.org/10.9790/487X-2001081120>
- Pacheco, M. (2021). GESTION DEL CAMBIO PLANEADO EN DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS. *Revista Encuentros*, 19. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/gestión-del-cambio-planeado-en-docente-de/docview/2631608238/se-2>
- Padilla, K., Ramos, L., Reyes, R., & Hadabel, R. (2020). LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LA ATENCIÓN MÉDICA TRADICIONAL: LA TELEMEDICINA COMO NUEVO ENFOQUE DE LA ATENCIÓN MÉDICA AL PACIENTE EN HONDURAS. *REVISTA CIENTIFICA EPISTEMIA*, 4(2). <https://doi.org/10.26495/re.v4i2.1344>
- Perez, L., Vilariño, C., & Ronda, G. (2017). EL CAMBIO ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA PARA COADYUVAR CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA. *Ingeniería Industrial*, 38(3), 223–332. <http://www.rii.cujae.edu.cu>
- Quispe, R. (2018). *Administración del cambio y gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, ayacucho.2017* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28236>
- Ramirez, & Calle. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales | Comprar Libros*. <https://www.ecoediciones.com/libros/manual-de-metodologia-de-la-investigacion-en-negocios-internacionales-1ra-edicion-impreso/>
- Ramirez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reyes, N., Gutierrez, J., & Amado, J. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018*. <https://orcid.org/0000-0001-9670-7796>
- Rincón, D. (2016). *DE LA TEORIA A LA REALIDAD: ADAPTACIÓN DE LOS MODELOS DE GESTIÓN DE RRHH POR COMPETENCIAS DESDE LA VISIÓN DE CONSULTORAS EXPERTAS* [Universidad de Buenos Aires]. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1054_RinconLopezD
- Rueda, I., Acosta, B., Cuevo, F., & Idrobo, P. (2018). El cambio organizacional y su gestión estratégica. *Revista Espacios*, 34(44). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n44/a18v39n44p17.pdf>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Santos, G. (2017). *VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA SF-36 EN MUJERES CON LUPUS, PUEBLA* [Benemérita Universidad Autonoma de Puebla]. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

- Silvestre, I., & Huamán, C. (2019). *PASOS PARA ELABORAR LA INVESTIGACIÓN Y LA REDACCION DE LA TESIS UNIVERSITARIA* (Primera). Editorial San Marcos E. I. R. L. http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-la-investigacion-y-la-redaccion-de-la-tesis-universitaria_81569
- Tavares, A., Larissa, J., Maciel, R., & Medonca, M. (2017). Organizational change in quality management aspects: A quantitative proposal for classification. *Production*, 27. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.216516>
- Valle, F., & Vega, F. (2020). PREDISPOSICION AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS DE LAS UNIDADES DE GESTION EDUCATIVA LOCAL, APURIMAC, PERU. *Revista Científica Inicc - Peru*, 3(1).
- Valles, M. (2019). MODELO DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACION PARA INCREMENTAR LA PRODUCCION CIENTIFICA DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL PERU. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1), 67–78. <https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n1.2019.10012>
- Vargas, D. (2019). *GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN PROYECTOS TI EN LAS ENTIDADES PUBLICAS DEL SECTOR AGROPECUARIO EN COLOMBIA* [Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/9807>
- Villagra, C. (2020). *ANALISIS DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LOS NEGOCIOS*. 145–146.

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de Operacionalización de la variable Administración del Cambio.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>Variable independiente Administración del cambio</p>	<p>(Padilla et al., 2020) son autores que manifestaron que: la administración del cambio “Es la incorporación de actitudes mediante conocimientos nuevos sobre cómo los individuos y grupos se comportan en las organizaciones. La cual se convierte de suma importancia desde sus inicios, y será por ser un reto para las empresas de administración privada y estatal, para los gobiernos, familiares y otros. (p.2).</p>	<p>Se medirá a través de la aplicación de un cuestionario adaptado a las dos dimensiones para la obtención de la data necesaria para la estimación de la variable.</p>	<p>El descongelamiento</p>	<p>Innovación comunicacional. Implementación de nuevas estrategias. Renovación cultural.</p>	<p>ORDINAL</p>
			<p>Desplazamiento</p>	<p>Nuevas formas de liderazgo. Cambio individual. Cooperación para el cambio de sus pares. Eliminación de la sobrecarga laboral.</p>	
		<p>Se medirá a través de la aplicación de un cuestionario adaptado a las tres dimensiones para la obtención de la data necesaria para la estimación de la variable.</p>	<p>El recongelamiento</p>	<p>Generación de nuevos conocimientos. Adaptación de nuevas técnicas. Cambios actitudinales. Control emocional.</p>	

Anexo N°02: Matriz de Operacionalización de la variable Recursos Humanos.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable dependiente Gestión del Talento Humano	(Andrade, 2018) nos dice que “el talento humano es el elemento más importante que un ente tiene, y al mismo tiempo es el más compacto de dominar y controlar, ya que cada individuo que es parte de un ente llega a obtener criterios, pensamientos y punto de vista muy diversos”	Se medirá a través de la aplicación de un cuestionario adaptado a las dos dimensiones para la obtención de la data necesaria para la estimación de la variable.	Desarrollo de conocimientos	Conocimientos elementales. Conocimientos diferenciales. Conocimientos especializados.	ORDINAL
			Desarrollo de habilidades	Creatividad. Pensamiento divergente. Pensamiento lógico. Análisis y síntesis. Habilidad para investigar. Serendipia.	
		Se medirá a través de la aplicación de un cuestionario adaptado a las tres dimensiones para la obtención de la data necesaria para la estimación de la variable.	Desarrollo de competencias	Trabajo en equipo. Adaptación al cambio de Capacidad de comprensión.	

Anexo N°03: Matriz de Consistencia.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
General: ¿Cuál es la relación que existe entre la Administración del Cambio y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022?	General: Determinar el nivel de relación que existe entre Administración del Cambio y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022.	General: Existe una relación significativa entre la Administración del Cambio y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022	Administración del Cambio	Descongelamiento	TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario	TIPO: Aplicada NIVEL: Correlacional DISEÑO: Descriptivo
				Desplazamiento		
				Recongelamiento		
Específicos: P. E1. ¿Cuál es la relación que existe entre Descongelamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad	Específicos: O. E1. Determinar cuál es la relación del Descongelamiento en la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas,	Específicos: H. E1. Existe una relación significativa entre el Descongelamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad	Gestión del Talento Humano	Desarrollo de Conocimientos	TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario	POBLACIÓN: 192 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas. MUESTRA:
				Desarrollo de Habilidades		
				Desarrollo de Competencias		

<p>Provincial de Lamas, 2022?</p> <p>P. E2. ¿Cuál es la relación que existe entre Desplazamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022?</p> <p>P. E3. ¿Cuál es la relación que existe entre Recongelamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022?</p>	<p>2022. O. E2. Determinar cuál es la relación del Desplazamiento en la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. O. E3. Determinar cuál es la relación del Recongelamiento en la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022.</p>	<p>Provincial de Lamas, 2022. H. E2. Existe una relación significativa entre el Desplazamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. H. E3. Existe una relación significativa entre el Recongelamiento y la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022.</p>				<p>70 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas.</p> <p>MUESTREO: No Probabilístico</p>
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO N°04: Constancia de aceptación para realizar el trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20162983743
Municipalidad Provincial de Lamas	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Onesimo Huaman Daza	
Nombres y Apellidos	DNI:
Onesimo Huaman Daza	00944891

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ⁽¹⁾, autorizo [] , no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Administración del Cambio y su incidencia en la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022"	
Nombre del Programa Académico:	
Administración	
Autores:	DNI:
1. Chumbe Díaz, Thalia Tatiana	72495359
2. Falcon Angulo, Elen Judith	72493026

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lamas 05 de mayo del 2022

Firma: 

Ing. Onesimo Huaman Daza
(Titular o Representante legal de la institución)

(1) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f". Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que exista un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes a leer, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO N°05: Validación del Instrumento de recolección de datos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocas Alcides

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Maestro en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Administración del Cambio

Autor (s) del instrumento (s): Chumbe Díaz, Thalia Tatiana, Falcón Angulo Elen Judith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Administración del Cambio en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Administración del Cambio .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Administración del Cambio de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Administración del Cambio					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es aplicable, las variables guardan relación con la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Lamas, 22 de abril de 2022



Handwritten signature and official stamp of Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas, REGUC. 11541.

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocas Alcides

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Maestro en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Autor (s) del instrumento (s): Chumbe Díaz, Thalia Tatiana, Falcón Angulo Elen Judith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Administración del Cambio en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Administración del Cambio .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Administración del Cambio de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Administración del Cambio					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es aplicable, las variables guardan relación con la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Lamas, 22 de abril de 2022



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fasanando Puyo Tercero

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Administración del Cambio

Autor (s) del instrumento (s): Chumbe Díaz, Thalia Tatiana, Falcón Angulo Elen Judith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Administración del Cambio en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Administración del Cambio .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Administración del Cambio de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Administración del Cambio					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento de validación, conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Lamas, 22 de abril de 2022



Tercera Fasanando Puyo
Lic. en Administración

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fasanando Puyo Tercero

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Autor (s) del instrumento (s): Chumbe Díaz, Thalia Tatiana, Falcón Angulo Elen Judith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Recursos Humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Recursos Humanos					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Recursos Humanos de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Recursos Humanos				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento de validación, conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Lamas, 22 de abril de 2022



Tercera Fasanando Puyo
Lic. en Administración

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ramírez Lozano Danny Alonso

Institución donde labora: Municipalidad Provincial de Lamas

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Administración del Cambio

Autor (s) del instrumento (s): Chumbe Díaz, Thalia Tatiana, Falcón Angulo Elen Judith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Administración del Cambio en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Administración del Cambio .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Administración del Cambio de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Administración del Cambio				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cuestionario listo para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Lamas, 22 de abril de 2022



Danny Alonso Ramírez Lozano
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
RUCIAD N° 17456

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ramírez Lozano Danny Alonso

Institución donde labora: Municipalidad Provincial de Lamas

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Autor (s) del instrumento (s): Chumbe Díaz, Thalia Tatiana, Falcón Angulo Elen Judith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Recursos Humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Recursos Humanos					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Recursos Humanos de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Recursos Humanos				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Cuestionario listo para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Lamas, 22 de abril de 2022



Danny Alonso Ramírez Lozano
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
RUCIAD N° 17456

Sello personal y firma

Anexo N° 06: Instrumento de recolección de datos

Ficha Técnica

Instrumentos de Medición

Variable Solución – Variable Problema

Título de mi proyecto de investigación: “Administración del cambio y su incidencia en la Gestión del Talento Humano en tiempo de Covid19, Municipalidad Provincial de Lamas, 2022”

Puntos a considerar:

Variable 1: Administración del cambio

1. Autor creador (adaptado) año

Br. Quispe García Rosalía (2018)

2. Dimensiones VS

El Descongelamiento

Desplazamiento

El Recongelamiento

3. Escala de Medición

Los instrumentos estarán conformados por una escala tipo Likert con cinco (5) índices: siempre (5); casi siempre (4); en parte (3) casi nunca (2), nunca (1).

4. N° Ítems

Los instrumentos que se emplearan en esta investigación corresponden a dos cuestionarios de preguntas cerradas.

Este cuestionario estará conformado por un total de 25 preguntas, y medirá la variable administración del cambio. Por lo que, los ítems estarán dirigidos a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

5. Validez de contenido (Juicio Expertos)

La validez del instrumento fue el criterio de expertos, en donde un grupo de 03 expertos en metodología de la investigación y/o administración, docentes de la Universidad Cesar vallejo, registraron su criterio de jueces validando el contenido de los instrumentos a emplear.

Expertos	Criterio
Dr. Humberto Espinoza Tasilla	Aplicable
Mg. Lino Gamarra Edgar	Aplicable
Dr. Víctor Pacheco Torres	Aplicable

6. Fiabilidad (Alfa Cronbach)

En este estudio la confiabilidad se realizó a través de una prueba piloto, en donde, se seleccionaron 30 docentes de otra institución para recolectar información y conocer el nivel de confiabilidad de los instrumentos. Los datos recolectados se procesaron estadísticamente con el software SPSS 21.0; aplicando la prueba Alfa de Cronbach.

Prueba Alfa de Cronbach para la variable administración del cambio:

Alfa de Cronbach	N de elementos
.872	25

El resultado de la prueba alfa permite concluir que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad. En el caso del cuestionario sobre administración del cambio es de 87%.

Variable 2: Gestión del Talento Humano

1. Autor creador (adaptado) año

Br. Quispe García Rosalía (2018)

2. Dimensiones VP

Desarrollo de conocimientos

Desarrollo de habilidades

Desarrollo de competencias

3. Escala de Medición

Los instrumentos estarán conformados por una escala tipo Likert con cinco (5) índices: siempre (5); casi siempre (4); en parte (3) casi nunca (2), nunca (1)

4. N° Ítems

Los instrumentos que se emplearan en esta investigación corresponden a dos cuestionarios de preguntas cerradas.

Este cuestionario estará conformado por un total de 25 preguntas, y medirá la variable recursos humanos. Por lo que, los ítems estarán dirigidos a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

5. Validez de contenido (Juicio Expertos)

La validez del instrumento fue el criterio de expertos, en donde un grupo de 03 expertos en metodología de la investigación y/o administración, docentes de la Universidad Cesar vallejo, registraron su criterio de jueces validando el contenido de los instrumentos a emplear.

Expertos	Criterio
Dr. Humberto Espinoza Tasilla	Aplicable
Mg. Lino Gamarra Edgar	Aplicable
Dr. Víctor Pacheco Torres	Aplicable

6. Fiabilidad (Alfa Cronbach)

En este estudio la confiabilidad se realizó a través de una prueba piloto, en donde, se seleccionaron 30 docentes de otra institución para recolectar información y conocer el nivel de confiabilidad de los instrumentos. Los datos recolectados se procesaron estadísticamente con el software SPSS 21.0; aplicando la prueba Alfa de Cronbach.

Prueba Alfa de Cronbach para la variable recursos humanos:

Alfa de Cronbach	N de elementos
.844	25

El resultado de la prueba alfa permite concluir que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad. En el caso del cuestionario sobre recursos humanos es de 84%.

**CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
“MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS, 2022”**

Estimado servidor público, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre Administración del Cambio y Gestión del Talento Humano. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

¿Está Usted de acuerdo en apoyar con el consentimiento de llenar este cuestionario?

- a) Si b) No

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

Género:

- a) Masculino b) Femenino

Edad:

- a) 20 a 30 b) 31 a 40 c) 41 a 50 d) 51 a más

Grado de instrucción:

- a) Nivel secundario
b) Nivel Técnico Superior
c) Nivel Universitario

Condición Laboral:

- a) Contrato Formato CAS
b) Nombrado
c) Locador

Área de trabajo:

- a) Gerencia Municipal
b) Gerencia de Asesoría Legal
c) Gerencia de Secretaría General
d) Gerencia de Administración y Finanzas
e) Gerencia de Planificación y Presupuesto
f) Gerencia de Desarrollo Económico
g) Gerencia de Desarrollo Social
h) Gerencia de Desarrollo Territorial e Infraestructura
i) Gerencia de Rentas
j) Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios Municipales

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa correcta en cada una de los enunciados propuestos, según la siguiente escala.

ESCALA VALORATIVA

ESCALA VALORATIVA					
CATEGORÍA	Nunca	Casi nunca	En Parte	Casi siempre	Siempre
CÓDIGO	1	2	3	4	5

Variable independiente: Administración del Cambio	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	En parte	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Descongelamiento					
1. ¿Cree usted que se ha implantado nuevas formas de comunicación en la Municipalidad Provincial de Lamas?					
2. ¿Usted como servidor público de la Municipalidad Provincial de Lamas utiliza diferentes estrategias para comunicarse con los usuarios o ciudadanos?					
3. ¿Se proporciona toda la información necesaria para la buena productividad de sus funciones en la Municipalidad Provincial de Lamas?					
4. ¿Usted como servidor público de la Municipalidad Provincial de Lamas hace uso permanente de la tecnología, en favor de la ciudadanía?					
5. ¿Considera usted que las faltas reiterativas e injustificadas de asistencia ocasiona el despido en la Municipalidad Provincial de Lamas?					
6. ¿Cree usted que el esfuerzo de su trabajo en la Municipalidad Provincial de Lamas permite lograr sus objetivos?					
Dimensión 2: Desplazamiento					
7. ¿Usted como servidor público de la Municipalidad Provincial de Lamas evidencia que su jefe inmediato ha cambiado su forma de liderar?					
8. ¿Usted considera que su jefe inmediato en la Municipalidad Provincial de Lamas tiene preferencias por algún miembro de su equipo de trabajo?					
9. ¿En la Municipalidad Provincial de Lamas usted como servidor público tiene como meta realizar un cambio a nivel personal?					

10. ¿Cree usted que su jefe inmediato responde con claridad y calidez a sus trabajadores en la Municipalidad Provincial de Lamas?					
11. ¿Usted considera que la Municipalidad Provincial de Lamas ha generado cambios en la realización de sus actividades con la llegada del Covid19?					
12. ¿Cree usted que el cambio estratégico, permitiría mejorar la capacidad de adaptarse a los cambios en la Municipalidad Provincial de Lamas?					
Dimensión 3: Recongelamiento					
13. ¿Usted como servidor público de la Municipalidad Provincial de Lamas reconoce la importancia de capacitarse para incrementar su nivel de conocimientos?					
14. ¿Su jefe inmediato dentro de la Municipalidad Provincial de Lamas utiliza técnicas de motivación?					
15. ¿Usted considera que se ha mejorado la actitud y compromiso de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas?					
16. ¿Considera usted que los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas mantienen siempre una actitud positiva y trasmite con entusiasmo a los demás?					
17. ¿Cree usted que su jefe inmediato de la Municipalidad Provincial de Lamas es quien toma iniciativa para mejorar el comportamiento de sus trabajadores?					
18. ¿Cree usted que el sistema de control es suficiente para mejorar la conducta y desempeño de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Lamas?					

Variable dependiente: Gestión del Talento Humano	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	En parte	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Desarrollo de conocimientos					
1. ¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial de Lamas los servidores públicos tienen dominio sobre el puesto que ocupan?					
2. ¿Consideras que en la Municipalidad Provincial de Lamas los servidores públicos están capacitados en cuanto al manejo de las TIC?					
3. ¿La Municipalidad Provincial de Lamas apoya al servidor público en cuanto a su especialización en el dominio de estrategias en el puesto que desempeña?					
4. ¿Su jefe inmediato en la Municipalidad Provincial de Lamas promueve e incentiva la realización de cursos de capacitación a su equipo de trabajo?					
5. ¿Usted tiene conocimiento que la Municipalidad Provincial de Lamas ha establecido convenios con instituciones a fin de capacitar al personal?					
6. ¿Usted tiene conocimiento de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Lamas?					
Dimensión 2: Desarrollo de habilidades					
7. ¿Usted considera que la Municipalidad Provincial de Lamas busca fortalecer la creatividad de los servidores públicos?					
8. ¿Usted considera que su jefe inmediato en la Municipalidad Provincial de Lamas se comunica de manera asertiva con todo su equipo de trabajo?					
9. ¿Usted considera que es necesario la implementación de jornadas recreativas en la Municipalidad Provincial de Lamas?					

10. ¿Usted considera que su jefe inmediato en la Municipalidad Provincial de Lamas designa funciones o roles específicos de acuerdo a sus habilidades?					
11. ¿Cree Usted que los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Lamas que se han seleccionado por su capacidad de análisis y síntesis?					
12. ¿Cómo servidor público cuenta con los materiales adecuados para el desarrollo apropiado de su labor en la Municipalidad Provincial de Lamas?					
Dimensión 3: Desarrollo de competencias					
13. ¿Considera que su jefe inmediato en la Municipalidad Provincial de Lamas fue seleccionado por su capacidad de trabajo en equipo?					
14. ¿Considera que su jefe inmediato en la Municipalidad Provincial de Lamas fue seleccionado por su liderazgo?					
15. ¿Usted considera que los servidores públicos con mayor experiencia demuestran empatía con los trabajadores nuevos en la Municipalidad Provincial de Lamas?					
16. ¿Las tareas y funciones asignadas van de acorde a tus conocimientos y habilidades en la Municipalidad Provincial de Lamas?					
17. ¿Considera que su jefe inmediato en la Municipalidad Provincial de Lamas tiene capacidad de resolución de conflictos/problemas?					
18. ¿Considera Usted que tiene el conocimiento, habilidad y actitud para el puesto en el que se desempeña dentro de la Municipalidad Provincial de Lamas?					

Muchas Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TIEMPO DE COVID19, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS, 2022", cuyos autores son CHUMBE DIAZ THALIA TATIANA, FALCON ANGULO ELEN JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 02 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER DNI: 44970126 ORCID: 0000-0003-2707-8193	Firmado electrónicamente por: RDIAZSA11 el 10-07- 2022 02:06:10

Código documento Trilce: TRI - 0317875