



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**Desarrollo de talento humano y compromiso laboral de los
servidores civiles del Instituto Nacional de Rehabilitación,
Chorrillos 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Molina Castilla, Jonathan Hart (ORCID: 0000-0003-3753-3743)

Huauya Yucra, Anabel Patricia (ORCID: 0000-0002-9891-485X)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria:

Esta tesis se la dedicamos a nuestras familias, a nuestras madres María y Bertha ya que son personas muy importantes con quienes a pesar de las adversidades siempre nos hemos mantenido unidos y nos motivan a mejorar día a día.

Agradecimiento:

Al Docente, que nos asesoraron y orientaron en la presente investigación,
Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco

A mis compañeros del instituto Nacional de Rehabilitación de Chorrillos, por su apoyo y confianza.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1 Enfoque.....	11
3.1.2 Tipo.....	11
3.1.3 Nivel.....	11
3.1.4 Diseño.....	11
3.2 Operacionalización de variables	11
3.2.1 Desarrollo del Talento Humano.....	11
3.2.2 Compromiso Laboral	12
3.3 Población y muestra	12
3.3.1 Población	12
3.3.2 Criterios de selección	12
3.3.3 Muestra	12
3.3.4 Muestreo	13
3.3.5 Unidad de análisis.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
3.4.1 Técnica	13
3.4.2 Instrumento	13
3.5 Procedimiento.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos.....	16
3.6.1 Análisis de datos descriptivo	16
3.6.2 Análisis de datos inferencial.....	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1 Estadística Descriptiva	18
4.2 Estadística Inferencial.....	23
4.2.1 Prueba de normalidad	23
4.2.2 Prueba de Hipótesis	24
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
BIBLIOGRAFÍA.....	32
ANEXOS	35

Índices de tablas

	Pág.
Tabla 1 Relación de expertos	16
Tabla 2 Validación por juicio de expertos: Desarrollo del talento humano	16
Tabla 3 Validación por juicio de expertos: Desempeño laboral	17
Tabla 4 Escala de medición del Alfa de Cronbach	17
Tabla 5 Análisis de fiabilidad	18
Tabla 6 Confiabilidad cuestionario de desarrollo de talento humano.	18
Tabla 7 Confiabilidad cuestionario de compromiso laboral	18
Tabla 8 Resultado descriptivo del desarrollo de talento humano	20
Tabla 9 Resultado descriptivo del compromiso laboral	21
Tabla 10 Resultado descriptivo de la formación laboral	22
Tabla 11 Resultado descriptivo del desarrollo de competencias	23
Tabla 12 Resultado descriptivo de la especialización	24
Tabla 13 Prueba de normalidad	25
Tabla 14 Coeficiente de correlación por jerarquías de Rho Spearman	26
Tabla 15 Prueba de correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral	27
Tabla 16 Prueba de correlación entre la formación y el compromiso laboral	28
Tabla 17 Prueba de correlación entre el desarrollo de competencias y el compromiso laboral	29
Tabla 18 Prueba de Correlación entre la especialización y el compromiso laboral	30

Índices de figuras

		Pág.
Figura 1	Grafica de barras de la variable Desarrollo del Talento Humano	20
Figura 2	Grafica de barras de la variable Compromiso Laboral	21
Figura 3	Grafica de barras de la dimensión Formación Laboral	22
Figura 4	Grafica de barras de la dimensión Desarrollo de Competencias	23
Figura 5	Grafica de barras de la dimensión Especialización	24

RESUMEN

La investigación tuvo como objeto determinar la relación del desarrollo de talento humano y el compromiso laboral de los servidores civiles del Instituto Nacional de Rehabilitación, Chorrillos 2021; el cual fue descriptivo y aplicado, de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo y un método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 325 servidores civiles, con una muestra de 176 y un muestreo por conveniencia de 50 servidores; a quienes se les encuestó mediante un cuestionario validado por juicio de expertos quienes lo señalaron como excelente y aplicable y que a la vez obtuvieron un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.952 la cual se considera como perfecta para ser aplicado. Los resultados obtenidos indicaron un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.379 y una alta significancia con un valor $p = 0.007$; con lo que se concluye finalmente que en la medida que se mejoren las actividades en la formación laboral; se fomente el desarrollo de las competencias y se especialice constantemente a los servidores civiles, entonces serán mejores profesionales en las diferentes especialidades y su compromiso laboral hacia la institución será mejor.

Palabras clave: Desarrollo de talento humano, compromiso laboral, formación laboral, desarrollo de competencias.

ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the relationship between the development of human talent and the labor commitment of the civil servants of the National Rehabilitation Institute, Chorrillos 2021; which was descriptive, correlational and applied with a non-experimental design with a quantitative approach and a hypothetical deductive method. The population consisted of 325 civil servants, with a sample of 176 servants that, being a population with homogeneous characteristics, allowed a convenience sampling of 50 servers; Those who were surveyed by means of a questionnaire validated by the judgment of experts who indicated it as excellent and applicable and who at the same time obtained a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.952, which is considered perfect to be applied. The results obtained indicated a Rho Spearman correlation coefficient of 0.379 and a high significance with a p value = 0.007; With which it is finally concluded that to the extent that activities in job training are improved; the development of competencies is encouraged and civil servants are constantly specialized, then they will be better professionals in different areas and their work commitment towards the institution will be better.

Keywords: Development of human talent, job commitment, job training, skills development.

I. INTRODUCCIÓN

El área de recursos humanos se encarga de planear, organizar y desarrollar todo aquello que compete con el desarrollo eficiente de los colaboradores de una institución. A partir de dicha gestión se contribuye a que los colaboradores que componen la organización apoyen a alcanzar los objetivos a partir de contar con la suficiente formación para desempeñar las tareas para las que fueron seleccionados, desarrollando de esta manera sus talentos, para lo cual se debe tratar de hacer una mejor coordinación de las áreas que permitan la capacitación constante de los trabajadores. Cabe señalar que en las instituciones públicas es notorio el desgano o falta de compromiso una vez que el trabajador alcanza el rango de “nombrado”. Debido a ello es que se genera una mala gestión, lo que se refleja en un servicio de baja calidad. Gestionar la calidad de una organización requiere en primera medida realizar todas aquellas acciones que la consoliden y a la misma vez garanticen la calidad en sus servicios para lo cual todos sus colaboradores deberían trabajar a su máxima competencia, talento y disposición (Redondez Crespín, 2020).

A nivel internacional procesos como la globalización y el avance tecnológico han impulsado la existencia de las organizaciones y los mercados competitivos, siendo para ello de mucha importancia la gestión de las personas que las conforman. El rol del talento humano en el alcance del éxito depende de varios aspectos, tales como: la actitud, el desempeño y la competencia, estableciendo metas de cambio de forma clara y transparente, haciendo partícipes de la implementación a los mismos colaboradores (Pardo Enciso & Díaz Villamizar, 2014).

En el Perú, el desarrollo de las organizaciones no es ajeno a esta eventualidad, las empresas dependen de sus recursos humanos, pero en muchos casos no se toman disposiciones en actividades que promuevan el crecimiento personal. Según Jiménez (2010) los trabajadores son importantes para alcanzar las metas, por lo tanto, la satisfacción laboral es un punto clave en toda organización ya sea pública o privada. Actividades de capacitación y motivación generan el interés de los trabajadores hacia la organización, lo cual proporciona beneficios mutuos, los trabajadores a partir de como sean tratadas incrementan las

debilidades o disminuyen las fortalezas de una organización, es decir pueden ser fuentes de éxito o simplemente una fuente de problemas y será siempre lo más conveniente que se conviertan en fuentes de éxito para lo cual se debe asistir el desarrollo del talento del personal. Al respecto, cabe señalar que lo estipulado sobre las capacitaciones a los servidores civiles de alguna institución se encuentra normado en la Ley del Servicio Civil (El Peruano, 2016).

A nivel local, el Instituto Nacional de Rehabilitación de Chorrillos (INR-Chorrillos), órgano estatal dependiente del Ministerio de Salud, desde el año 1962 se ha dedicado principalmente a brindar asistencia altamente especializada en la atención a personas con discapacidad, además se dedica a desarrollar investigación científica y enseñanza para el desarrollo de competencias del potencial humano, basado en los principios de ética, equidad y mejoramiento continuo en cooperación con entidades nacionales o extranjeras, en dicha institución se ha observado que no se generan grupos efectivos de trabajo.

Esto se debe principalmente a situaciones originadas por la falta del desarrollo del talento humano en la institución, tales como la formación laboral, desarrollo de competencias y especializaciones. De proseguir con los problemas descritos la institución en el corto plazo podrá ser objeto de reclamos, quejas, denuncias, y otros más. Por lo tanto, el presente trabajo pretende determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021.

Siendo el problema general de la investigación:

¿Cuál es la relación entre el desarrollo de talento humano y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021?

También se presentan los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la formación y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de competencias y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la especialización y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021?

Esta investigación se realiza por razones importantes, las cuales serán justificadas a continuación:

La justificación teórica de esta investigación, realizada a partir de la selección y el estudio de fuentes bibliográficas recae en la finalidad de establecer una relación correlativa entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral específicamente en los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021.

Metodológicamente se justifica siguiendo los lineamientos expuestos por Baena (2017), tratándose entonces de una investigación aplicada, con un diseño no experimental y transversal a lo largo del tiempo de su desarrollo; de tipo descriptivo-correlacional, donde se utilizó como técnica de recojo de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas con una escala de Likert, validados por profesionales expertos en el tema y su confiabilidad se determinó con el coeficiente estadístico de Alfa Cronbach.

Su justificación práctica, permitirá reforzar los lazos del compromiso laboral de los servidores civiles que laboran en el INR-Chorrillos 2021 y al ser este instituto un organismo público pues la comunidad se verá beneficiada ya que esto repercutirá en la calidad del compromiso de los servidores civiles hacia su trabajo, siendo esta la razón de la justificación social de la presente investigación.

A continuación, el objetivo general de la investigación:

Determinar la relación entre el desarrollo de talento humano y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021.

Asimismo, tiene como objetivos específicos:

- Evaluar la relación entre la formación y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021.
- Evaluar la relación entre el desarrollo de competencias y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021.
- Evaluar la relación entre la especialización y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021.

Planteándonos como posibles soluciones a estos problemas la siguiente hipótesis general:

Existe relación entre el desarrollo de talento humano y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021.

De la misma Manera, cuenta con las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre la formación y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021.
- Existe relación entre el desarrollo de competencias y el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021.
- Existe relación entre la especialización y el compromiso laboral de los servidores civiles INR-Chorrillos 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los trabajos previos encontrados con algún tipo de vinculación a esta investigación podemos nombrar a nivel internacional los siguientes:

Castro (2014), en su investigación titulada *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación*. Santiago de Chile. El objetivo de su investigación fue el de identificar que motiva a los trabajadores a estar más o menos tiempo en una empresa. Por lo cual, se realizó una exhaustiva inspección de todas fuentes escritas o virtuales que explican estos fenómenos y a partir de ello, se revelaron las principales causas del problema planteado, con el fin de plantear para un estudio futuro, un plan de acción con el que se pueda enfrentar y solucionar dicho problema. Concluyendo que la generación actual se enfatiza en encontrar trabajos donde se puedan sentir importantes, reconocidos y en donde se desarrolla un compromiso alto e igualmente la satisfacción se considera alta, finalmente esto no asegura la permanencia continua de esta generación en la empresa.

Mina (2018), en su investigación titulada *Problemática en empresas IT de argentina atracción y retención del talento*. El objetivo de su trabajo fue el de dar énfasis a la importancia de gestionar el talento en las empresas, particularmente en aquellas empresas u organizaciones que presentan problemas para captar trabajadores con talento y saber conservarlos. El estudio uso un marco teórico basado en un arduo escrutinio de libros, informes y revistas, con el cual se pudo realizar un estudio a nivel de campo del tipo cualitativo. Concluyendo que gestionar el talento de los empleados y el know how propios de una organización/empresa y la forma que los use, son una ventaja en este mundo globalizado y altamente competitivo.

Asimismo, podemos mencionar los siguientes trabajos nacionales:

Coral (2019), su trabajo *“El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud –Leoncio prado de tingo maría – 2017”*. Determino la relación que existe entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral, para lo cual se utilizó una población conformada por 62 servidores civiles de dicha institución. Se trata de una investigación básica, correlacional y no experimental, empleándose un cuestionario para evaluar el desarrollo personal de los trabajadores con ocho preguntas y la satisfacción laboral

con nueve preguntas. Se encontró un valor $p = 0.000$ así como un $r_s = 0,403$; con lo cual se concluye que existe una correlación moderada y significativa entre las variables estudiadas.

Céspedes (2018), en su investigación titulada *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018*. Determino la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Se trató de un estudio no experimental correlacional-transversal, siendo conformada la población por muestreo no probabilístico en una muestra de 44 personas. La confiabilidad de los dos instrumentos utilizados fue de 0.982. Los gráficos y tablas mostrados de los resultados fueron elaborados por un programa estadístico. La conclusión más relevante fue que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siendo el valor de 0.883 según la prueba estadística de Spearman.

García (2018), su investigación *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud san pedro de Piura – Perú*. Tuvo como objetivo general el estudio de la relación existente entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional. El método utilizado fue el hipotético- deductivo, con un diseño no experimental y de nivel correlacional a cincuenta trabajadores de la institución. Concluyendo que no existe una correlación entre las variables, al haberse obtenido un P- valor = 0,432 >0.001.

López (2018), en su estudio *Gestión talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de interbank agencia huacho, 2018*. Se demostró la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. El diseño de la investigación utilizado fue: no experimental, transversal en el tiempo y correlacional, con una población de 30 empleados. El instrumento de recolección de datos utilizado fue la encuesta. Al contrastar cada una de las hipótesis, se llegó a la conclusión de que existen relaciones significativas las dos variables estudiadas; con un notable nivel de significancia.

Cuesta (2016), en su investigación titulada *Compromiso y gestión humana en la empresa*. La Habana-Cuba. El objetivo fue medir el sentido de compromiso en relación con el alto desempeño, para insertarlo en el accionar de la Gestión Humana GH de la empresa donde se desarrolló el estudio. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta junto con un cuestionario, obteniéndose herramientas

que facilitaron el accionar de la GH para control de gestión y planificación.

Al respecto de las teorías relacionadas a esta investigación para la variable desarrollo del talento humano podemos mencionar las siguientes:

La mayoría de los ejecutivos de las organizaciones están de acuerdo en que el aprendizaje y el desarrollo del talento es un concepto que se ha vuelto fundamental para el éxito organizacional. Sin embargo, existen inconvenientes en su implementación. Una de las razones es la falta de claridad sobre lo que las organizaciones definen como talento, su alcance y los objetivos generales. Esto se ejemplifica en un estudio de 40 empresas globales que reveló falta de talento en las organizaciones para asumir los puestos estratégicos de liderazgo. En consecuencia, esto ha inhibido el crecimiento empresarial. Por tanto, las organizaciones deben idear estrategias para atraer y potenciar el talento. Además, como resultado del aumento de la competitividad organizacional, la reestructuración y la globalización, ha existido una necesidad continua de alinear las actividades con los objetivos comerciales estratégicos. Además, muchas organizaciones están cambiando sus prácticas de gestión de recursos humanos para adaptarse al mundo posterior a la recesión que ha causado complejidad en el mercado. En respuesta a esto, las organizaciones necesitan estrategias para prosperar y sobrevivir. Uno de ellos es la selección, el desarrollo y el despliegue de la fuerza laboral que esté dispuesta a participar en el aprendizaje continuo. Sin embargo, no está claro si las organizaciones deberían centrarse más en la selección o el desarrollo del talento (Maycock, 2015).

El desarrollo estratégico del talento humano puede contribuir a este aprendizaje fundamentando la formación organizada, la educación y el desarrollo sobre las necesidades organizativas presentes y futuras. Pero el desarrollo del talento debería ser guiado por un plan integral y unificado de aprendizaje en la organización. (Rothwell, 2016).

La globalización transformó el panorama laboral donde el talento se convierte en un nuevo diferenciador. Eso Parece que la gestión y retención del talento es la tarea más tenaz a la que se enfrentan las organizaciones últimamente. Por lo tanto, la implementación de estrategias de gestión del talento, particularmente la participación del talento. Las prácticas de desarrollo se han convertido en un salvavidas para retener a los empleados en las organizaciones.

Sin embargo, el desarrollo del talento adquiere su menor importancia ya que se ha integrado en la gestión del talento, carece de un enfoque específico para esta función. (Dalayga, 2019)

Las dimensiones de la variable desarrollo del talento humano son formación laboral, desarrollo de competencias y especialización.

A la formación laboral también se le conoce como formación de instrucción laboral, y viene a ser el método más utilizado. El aprendiz aprende bajo la supervisión y guía de un trabajador calificado o instructor, lo bueno es que mientras que el aprendiz aprende a realizar un trabajo, también es un trabajador regular que presta los servicios por los que se le paga. El problema de la transferencia de aprendices también se minimiza a medida que la persona aprende en el trabajo. El énfasis se pone en la prestación de servicios de la manera más eficaz en lugar de aprender a realizar el trabajo, se hace necesario la instrucción laboral o la capacitación a través de asignaciones paso a paso y en comités (Wilde, 2014).

El desarrollo de competencias se refiere al desarrollo de habilidades y capacidades especialmente de aprendizaje. Es importante comprender los principios que sustentan enfoques que buscan desarrollar las habilidades y capacidades de aprendizaje en los trabajadores. Esto es para que, a medida que se utilizan y adaptan diferentes enfoques, en diversos contextos de aprendizaje, se logran los objetivos o intenciones que sustentan el enfoque (Higgins, 2017).

Finalmente, la dimensión especialización laboral, es el grado en que la tarea general de la organización se divide en piezas componentes más pequeñas. La departamentalización, por otro lado, es la agrupación de puestos de trabajo según alguna disposición lógica. El concepto de especialización laboral y rotación laboral basado en los principios iniciales del diseño del trabajo para resolver la percepción de los empleados sobre el agotamiento laboral, con el avance tecnológico y los cambios en las características del trabajo, la relación entre la rotación laboral, la especialización laboral y el agotamiento laboral es ahora diferente a la del pasado. Las organizaciones no solo deben considerar los beneficios para la gestión del trabajo, sino también adaptarse a los cambios tecnológicos y ambientales. Solo así las organizaciones podrían liberar el máximo de su potencial (Adeyoyin, 2015).

De la misma forma se procederá con la segunda variable compromiso laboral para la cual contamos con las siguientes definiciones:

El compromiso con el trabajo se define como el nivel de entusiasmo que tiene un empleado hacia las tareas asignadas en un lugar de trabajo. Es el sentimiento de responsabilidad que tiene una persona hacia las metas, misión y visión de la organización a la que está asociada (Cooper-Hakim, 2015).

Todos los escritores sobre el tema parecen estar de acuerdo en que existe un vínculo entre el compromiso de los empleados y la ventaja competitiva que puede mantener una empresa. Esto es igualmente importante en el sector público, donde continúa la tendencia a hacer más con menos recursos. De hecho, algunos argumentarían que existe una mayor presión para lograr altos niveles de compromiso laboral en el sector público, ya que los servicios están muy enfocados a las personas y la fuerza laboral normalmente representa alrededor del 70% del presupuesto (Carmeli, 2017).

El compromiso de los empleados puede adoptar diferentes formas. Como resultado, a menudo se considera una variable de recursos humanos que es difícil de definir. En el contexto, la dirección y el desarrollo del compromiso, así como la medida en que el compromiso influye en el comportamiento, puede generar confusión y debate (Fornes, 2014).

Asimismo, las dimensiones de la variable compromiso laboral son: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Al respecto del compromiso afectivo o apego emocional hacia una organización se puede señalar que este tipo de compromiso es una esencia central muy importante de toda organización. El compromiso afectivo se refiere a las percepciones de los empleados sobre su vínculo emocional o identificación con su organización (Mercurio, 2015).

La segunda dimensión compromiso de continuidad está muy ligada a la mejora del desempeño individual. Su desarrollo, es actualmente el centro de atención de expertos teóricos y directivos en ejercicio. Ni siquiera durante los períodos de crisis económica las empresas pueden permitirse reducir las inversiones o poner menos énfasis en la mejora de los recursos humanos. Los gerentes deben darse cuenta de que los costos laborales están aumentando mientras que el compromiso de los empleados muestra una disminución inevitable debido a diferentes factores a lo largo del tiempo. Por lo tanto, deben hacer un esfuerzo continuo para comprender cómo se crea el compromiso, qué factores

influyen en él para garantizar que la fuente del poder distintivo y la competitividad de la organización junto con la capacidad de creación de valor del capital humano conduzca a los resultados comerciales deseados (Iren, 2014).

Y finalmente la dimensión compromiso normativo que es el compromiso de un empleado con su organización cuando sintió que “debería” seguir trabajando allí. Es un sentimiento que es diferente de los sentimientos de "querer" y "necesitar" del compromiso afectivo y continuo, respectivamente. Es la percepción de su obligación con su organización. Por ejemplo, si una organización es leal al empleado o ha apoyado sus esfuerzos educativos, el empleado puede reportar grados más altos de compromiso normativo. (Markovits, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

Fernández (2014) establece que la recolección de datos que permiten probar las hipótesis mediante el análisis estadístico y teniendo como base la medición numeral se trata de un enfoque cuantitativo

Bajo esa premisa podemos afirmar que este trabajo de investigación fue de un enfoque cuantitativo

3.1.2. Tipo

3.1.3. Esta investigación es de tipo aplicada, porque se buscó encontrar nuevos conocimientos en nuevos campos (Baena, 2015)

3.1.4. Nivel

El presente estudio fue de nivel correlacional ya que se estará midiendo finalmente la relación existente entre las variables de estudio (Ruiz, 2018).

3.1.5. Diseño

Esta investigación es no experimental, puesto que las variables no han sido manipuladas por el investigador, solo se han observado tal cual como se presentan, describiéndolas en un tiempo determinado por lo cual es también transversal (Muntané, 2010).

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables de estudio son cualitativas con enfoque cuantitativo. Las variables cualitativas se definen como aquellas variables que expresan cualidades, características o modalidad.

3.2.1. Desarrollo del Talento Humano (variable 1)

El desarrollo estratégico del talento humano contribuye al aprendizaje continuo, fundamentando la formación organizada, la educación y el desarrollo sobre las necesidades organizativas presentes y futuras. Este desarrollo del talento debe ser guiado por un plan integral y unificado de aprendizaje en la organización. (Rothwell, 2016).

Esta variable fue medida en base a la técnica de encuesta con el instrumento cuestionario adaptado de escala Likert, el cual será dirigido a los servidores civiles del INR-Chorrillos.

3.2.2. Compromiso Laboral (variable 2)

Definición conceptual. El compromiso con el trabajo se define como el nivel de entusiasmo que tiene un empleado hacia las tareas asignadas en un lugar de trabajo. Es el sentimiento de responsabilidad que tiene una persona hacia las metas, misión y visión de la organización a la que está asociada (Cooper-Hakim, 2015).

Esta variable fue medida en base a la técnica de encuesta con el instrumento cuestionario adaptado de escala Likert, el cual será dirigido a los servidores civiles del INR-Chorrillos.

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por 325 servidores civiles del INR-Chorrillos. Por lo tanto, estamos tratando con una población finita.

La población Según Arias, Villasís, & Miranda (2016) la definen como conjunto o grupo de individuos, definidos, limitados y accesibles que serán referente para la elección de la muestra, siendo la población finita aquel universo dónde los elementos que lo conforman son delimitados y medidos.

3.3.2. Criterios de selección

Inclusión, los servidores civiles del Instituto Nacional de Rehabilitación de chorrillos.

Exclusión, en este estudio no se considerará como población a los servidores civiles que tengan la categoría de Contratos Administrativo de Servicios (CAS), o que se encuentren en periodo de prueba y practicantes.

3.3.3. Muestra

Los miembros de una muestra deben de ser representativos de toda esa población (Health Knowledge, 2018).

En la investigación se utilizó la fórmula muestral y se obtuvo como resultado 176 colaboradores. Para la fórmula (ver anexo 2).

3.3.4. Muestreo

Considerando que se tiene una población con características homogéneas y debido a la coyuntura actual se decidió por el muestreo por conveniencia eligiéndose a 50 servidores. La selección por muestreo por conveniencia es principalmente por facilidad de disposición y no por un criterio estadístico (Ochoa, 2015).

3.3.5. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo constituida por el servidor civil del INR-Chorrillos que se ajusta a los criterios de inclusión señalados, a los que se les realizará la encuesta.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La encuesta, la cual según Nature (2019) es una técnica usada en cualquier población que se estudie con la finalidad de recolectar información.

3.4.2. Instrumento

El instrumento que se usó fue el cuestionario tipo Likert con 5 escalas de medición, cuestionario diseñado para cada variable con 16 preguntas, (ver anexo 3).

Según Bolarinwa (2015) lo define como el grupo de preguntas predeterminadas que se usan en el registro de datos.

Validez

Se determinó a través de un juicio de expertos, los cuales fueron tres profesionales con experiencia en la materia, evaluando la pertinencia de cada una las preguntas del cuestionario.

Al ser evaluado por la opinión del experto los cuestionarios obtuvieron la condición de “aplicables” (Hopkins, 1990).

En la tabla 1 se muestra el nombre y rango de los expertos participantes en la validación de los instrumentos.

Tabla 1.

Relación de Expertos

Expertos	Grado Académico	Aplicable
Bardales Cárdenas, Miguel	Dr.	Si
Navarro Tapia, Javier Felix	Dr.	Si
Gonzales Figueroa Iris Katherine	Mg.	Si

En la tabla 2 se muestra la validación por juicio de expertos con promedio total de 90% la cual corresponde a la primera variable del estudio considerándose como excelente y aplicable el cuestionario para dicha investigación.

Tabla 2.*Validación: Desarrollo del talento humano*

Criterios	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	91%	88%	92%	271%
Objetividad	91%	88%	92%	271%
Pertinencia	91%	88%	92%	271%
Actualidad	91%	88%	92%	271%
Organización	91%	88%	92%	271%
Suficiencia	91%	88%	92%	271%
Intencionalidad	91%	88%	92%	271%
Consistencia	91%	88%	92%	271%
Coherencia	91%	88%	92%	271%
Metodología	91%	88%	92%	271%
			TOTAL	271%
			CV	90%

De igual manera se muestra en la Tabla 3 la validez por juicio de expertos con promedio total de 90% donde evidencia que el cuestionario de segunda variable, el desempeño laboral es excelente y aplicable para el estudio.

Tabla 3.*Validación: Desempeño Laboral*

Criterios	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	89%	88%	92%	269%
Objetividad	89%	88%	92%	269%
Pertinencia	89%	88%	92%	269%
Actualidad	89%	88%	92%	269%
Organización	89%	88%	92%	269%
Suficiencia	89%	88%	92%	269%
Intencionalidad	89%	88%	92%	269%
Consistencia	89%	88%	92%	269%
Coherencia	89%	88%	92%	269%
Metodología	89%	88%	92%	269%
			TOTAL	269%
			CV	90%

Confiabilidad

Es la coherencia y consistencia de una medida. Se consideran tres tipos de consistencia: a lo largo del tiempo (confiabilidad test-retest), entre ítems (consistencia interna) y entre diferentes investigadores (confiabilidad entre evaluadores) (Price & Jhangiani, 2015).

La confiabilidad se midió a partir del cálculo del coeficiente estadístico Alfa de Cronbach.

Tabla 4.

Escala de medición del Alfa de Cronbach

Rango	Nivel
> 0.9	Perfecta
> 0.8	Bueno
> 0.7	Aceptable
> 0.6	Regular
> 0.5	Baja
< 0.5	Muy baja

Tabla 5

Análisis de fiabilidad

A. de Cronbach	N
,952	32

Se obtuvo como resultado 0.952 como coeficiente de confiabilidad, la cual se considera como perfecta para ser aplicado, según Cronbach (Miami University Blog, 2016).

Tabla 6

Fiabilidad cuestionario de desarrollo de talento humano

A. de Cronbach	N
,956	16

Se obtuvo como resultado 0.956 como coeficiente de confiabilidad, la cual se considera como perfecta para ser aplicado, según Cronbach

Tabla 7*Fiabilidad cuestionario de compromiso laboral*

A. de Cronbach	N
,920	16

Se obtuvo como resultado 0,920 como coeficiente de confiabilidad, la cual se considera como perfecta según Cronbach y por lo tanto es aplicable.

3.5. Procedimientos

En esta investigación para tener la información ordenada se realizó la matriz de operacionalización de las variables la que ayudó a ver detalladamente las variables por dimensiones e indicadores de donde salieron las interrogantes. A continuación, se formuló las 32 preguntas de los cuestionarios con la escala de Likert encuestándose a los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021.

La información que se obtuvo, se procedió a tabularla en el Excel 2016, trasladando luego esta data al software SPSS V25 con el cual se pudo expresar la información mediante tablas y gráficos y finalmente se realizó la contrastación de las hipótesis planteadas por intermedio de la estadística inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó la estadística descriptiva e inferencial.

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Según Llinas & Rojas (2015) está compuesta por métodos que incluyen técnicas para recoger, mostrar, examinar e interpretar datos. La información recopilada se procesó por el software SPSS V25.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Según Jesús (2020) menciona que es un método empleado para deducir acerca de una población. Se realizó la prueba de normalidad donde seleccionamos la estadística con la que trabajamos, aplicamos la fórmula de Rho de Spearman con una escala ordinal y no paramétrica que la representamos a través de gráficos.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó bajo el estricto cumplimiento de la norma APA, respetando los derechos de autor que se mencionan en el estudio. En el momento

de aplicar la encuesta con el cuestionario toda la información obtenida es anónima y confidencial, todo esto se realizó con pleno consentimiento del INR-Chorrillos, de tal forma que se muestre el nivel de ética profesional.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 8

Resultado Descriptivo del Desarrollo del Talento Humano

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2	2,0	2,0
En desacuerdo	11	22	22,0	24,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	54	54,0	78,0
De acuerdo	10	20	20,0	98,0
Totalmente de acuerdo	1	2	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

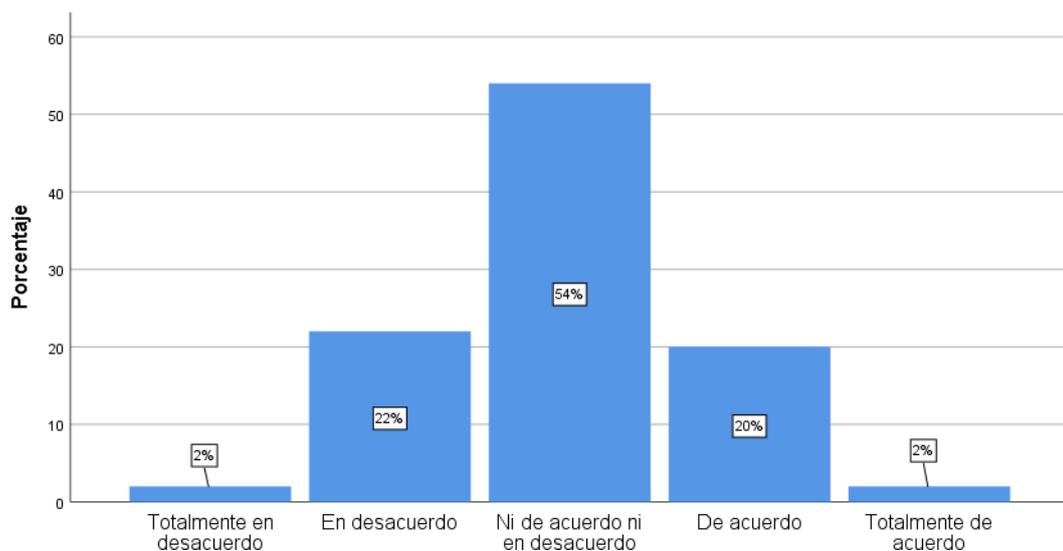
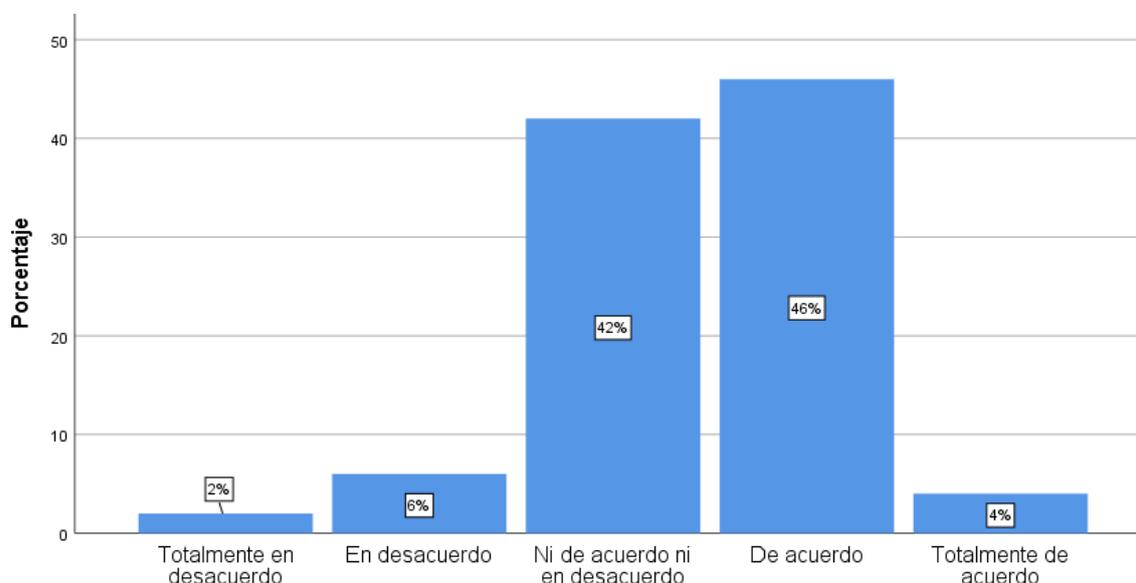


Figura 1. Grafica de barras de la variable desarrollo del talento humano

Apreciamos que, de los 50 encuestados, con respecto a la primera variable respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo el 54% siendo una cantidad de 27 servidores, asimismo un 22% indican estar en desacuerdo contando con una cantidad de 11 servidores, no obstante el 20% con una cantidad de 10 servidores menciona que está de acuerdo y el 2% con 1 servidor dice estar Totalmente de acuerdo, sin embargo un 2% con 1 servidor también refiere estar Totalmente en desacuerdo con el desarrollo del talento humano en el INR-Chorrillos.

Tabla 9*Resultado Descriptivo del Compromiso Laboral*

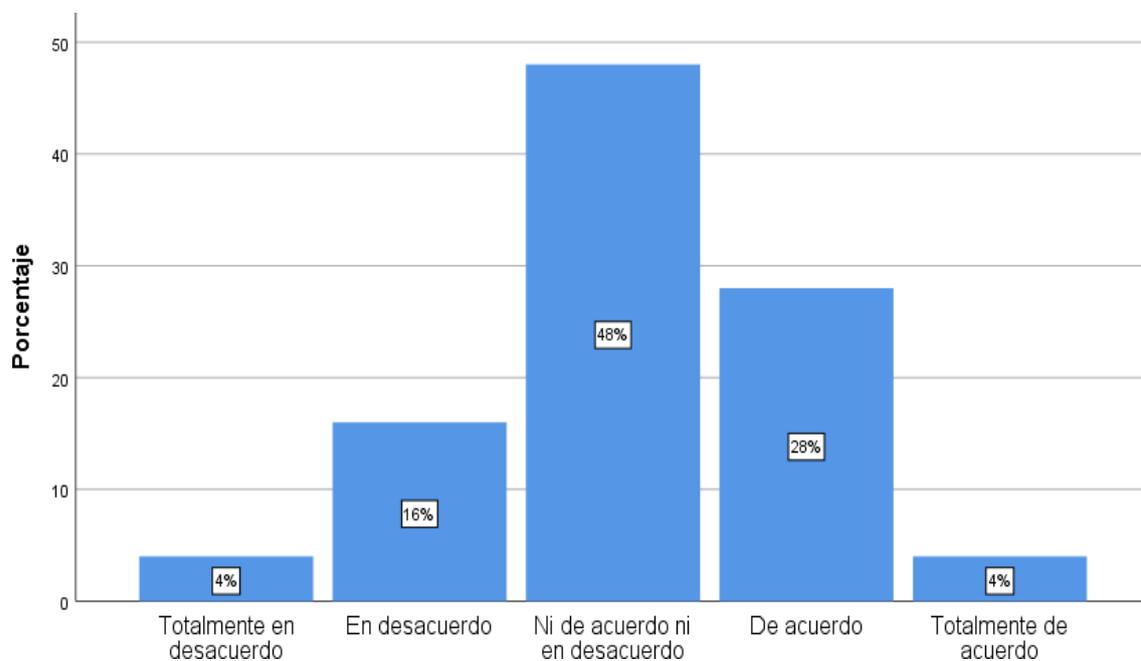
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2	2,0	2,0
En desacuerdo	3	6	6,0	8,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	42	42,0	50,0
De acuerdo	23	46	46,0	96,0
Totalmente de acuerdo	2	4	4,0	100,0
Total	50	100	100,0	

**Figura 2.** Grafica de barras de la variable Compromiso Laboral

Apreciamos que, del total de encuestados que son 50, con respecto a la segunda variable respondieron de acuerdo el 46% lo que corresponde a una cantidad de 23 servidores, asimismo un 42% indican estar en ni de acuerdo ni en desacuerdo siendo una cantidad de 21 servidores, no obstante el 6% con una cantidad de 3 servidores menciona que está en desacuerdo y el 2% con 1 servidor dice estar Totalmente en desacuerdo, sin embargo un 4% con 2 servidores refiere estar Totalmente de acuerdo con el compromiso laboral de los servidores en el INR-Chorrillos.

Tabla 10*Resultado Descriptivo de la Formación Laboral*

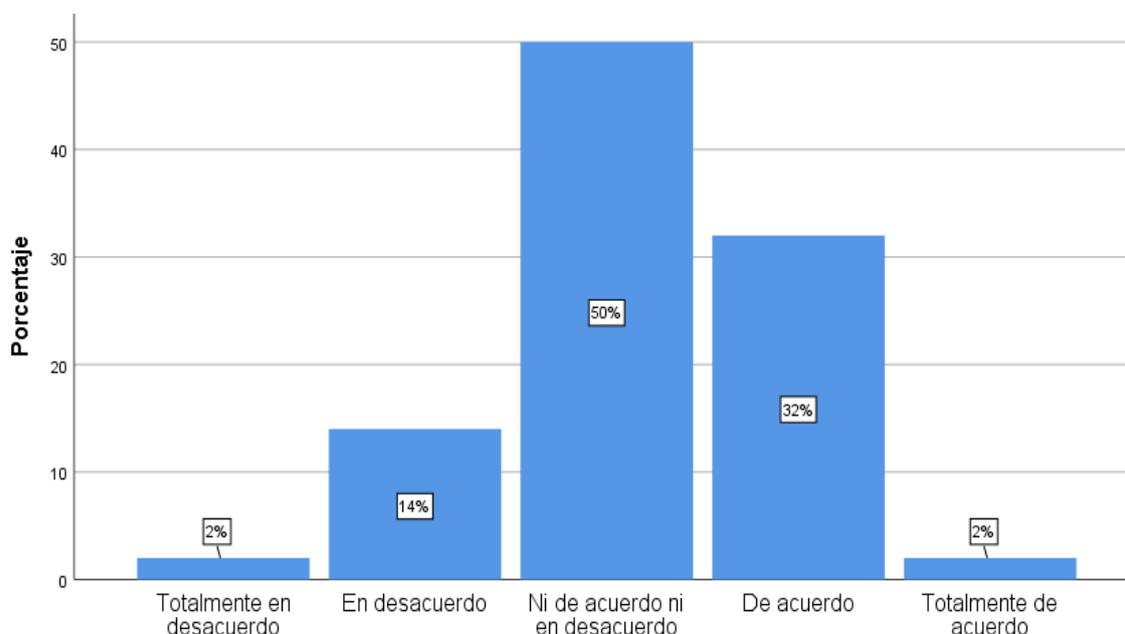
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4	4,0	4,0
En desacuerdo	8	16	16,0	20,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	48	48,0	68,0
De acuerdo	14	28	28,0	96,0
Totalmente de acuerdo	2	4	4,0	100,0
Total	50	100	100,0	

**Figura 3.** Grafica de barras de la dimensión Formación Laboral

Apreciamos que, de los 50 encuestados, con respecto a la dimensión Formación Laboral respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo el 48% lo cual corresponde a 24 servidores, asimismo un 28% indican estar de acuerdo siendo una cantidad de 14 servidores, no obstante el 16% con 8 servidores menciona que está en desacuerdo y el 4% con 2 servidores dice estar Totalmente en desacuerdo, sin embargo igualmente un 4% con 2 servidores refiere estar Totalmente de acuerdo con la formación laboral de los servidores en el INR-Chorrillos.

Tabla 11*Resultado Descriptivo del Desarrollo de Competencias*

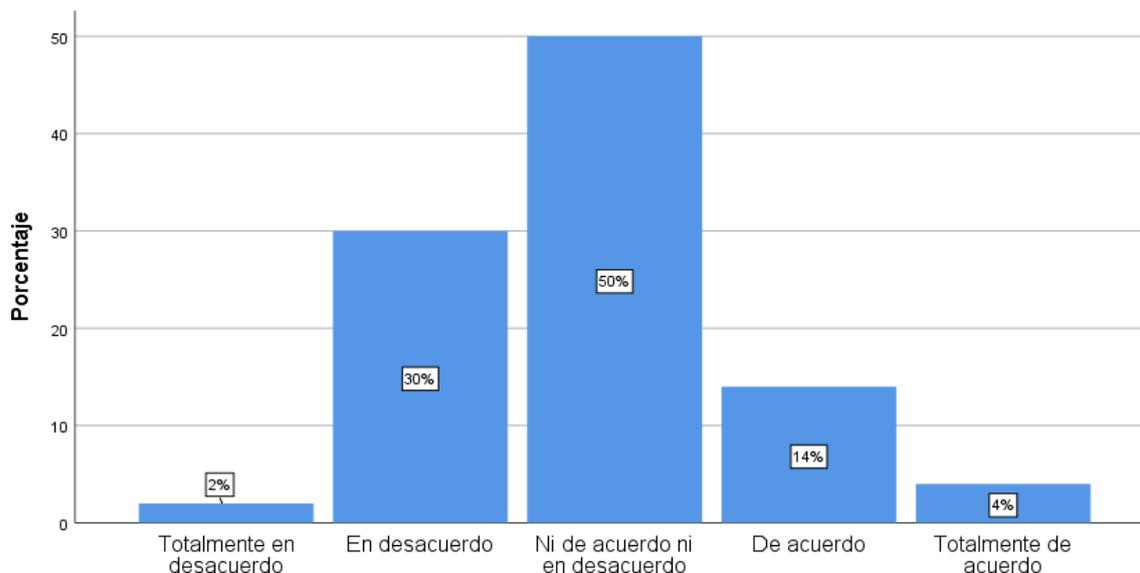
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2	2,0	2,0
En desacuerdo	7	14	14,0	16,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	50	50,0	66,0
De acuerdo	16	32	32,0	98,0
Totalmente de acuerdo	1	2	2,0	100,0
Total	50	100	100,0	

**Figura 4.** Gráfica de barras de la dimensión Desarrollo de Competencias

Apreciamos que, del total de encuestados que son 50, con respecto a la dimensión desarrollo de competencias respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo el 50% lo cual corresponde a 25 servidores, asimismo un 32% indican estar de acuerdo siendo una cantidad de 16 servidores, no obstante el 14% con 7 servidores menciona que está en desacuerdo y el 2% con 1 servidor dice estar Totalmente en desacuerdo, sin embargo igualmente un 2% con 1 servidor refiere estar Totalmente de acuerdo con el desarrollo de competencias en el INR-Chorrillos.

Tabla 12*Resultado Descriptivo de la Especialización*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2	2,0	2,0
En desacuerdo	15	30	30,0	32,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	50	50,0	82,0
De acuerdo	7	14	14,0	96,0
Totalmente de acuerdo	2	4	4,0	100,0
Total	50	100	100,0	

**Figura 5.** Grafica de barras de la dimensión Especialización

Apreciamos que, de los 50 encuestados, con respecto a la dimensión Especialización respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo el 50% lo cual corresponde a 25 servidores, asimismo un 30% indican estar en desacuerdo siendo una cantidad de 15 servidores, no obstante el 14% con 7 servidores menciona que está de acuerdo y un 4% con 2 servidores dice estar Totalmente de acuerdo, sin embargo un 2% con 1 servidor refiere estar Totalmente en desacuerdo con la Especialización de los servidores en el INR-Chorrillos.

4.2 Estadística Inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Es importante conocer si los datos recaudados tienen un comportamiento de distribución normal para el uso de estadísticos paramétricos o no paramétricos.

Hipótesis de normalidad:

- H0: Los datos tienen una distribución normal
- H1: Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo del talento humano	,270	50	,000	,861	50	,000
Compromiso laboral	,269	50	,000	,829	50	,000

Por consiguiente, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y tuvimos como resultados que el sig. p valor = 0.000 para ambas variables siendo menor a 0.05, lo cual nos mostró que no existe una distribución normal de nuestros datos y, en consecuencia, se puede realizar la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

4.2.2 Prueba de Hipótesis

Se puso a prueba las hipótesis planteadas al inicio de la investigación para así afirmar la correlación que existió entre nuestras variables.

Estrategia de la Prueba:

Si el Valor Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el Valor Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 14*Coeficiente de correlación por jerarquías de Rho Spearman*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.25 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado de Fernández. (2014).

4.2.3. Prueba de hipótesis general**- Correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral.**

H0: No existe relación entre el Desarrollo del talento humano y el compromiso laboral de los servidores del INR-Chorrillos 2021.

H1: Existe relación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral de los servidores del INR-Chorrillos 2021.

Tabla 15*Prueba de correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral*

		Desarrollo del talento humano	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del talento humano	Coef.	1,000
		Sig.	,379**
		N	50
	Compromiso laboral	Coef.	,379**
		Sig.	,007
		N	50

Se ve que Sig. equivale a 0.007, entonces $p < 0.05$. Lo cual indica que existe relación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral. Siendo el coeficiente Rho Spearman de 0,379 indicando un rango de correlación positiva media.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica

- **Correlación entre la formación laboral y el compromiso laboral.**

H0: No existe relación entre la formación laboral y el compromiso laboral de los servidores del INR-Chorrillos 2021.

H1: Existe relación entre la formación laboral y el compromiso laboral de los servidores del INR-Chorrillos 2021.

Tabla 16

Prueba de correlación entre la formación y el compromiso laboral

		Formación laboral	Compromiso laboral
Rs	Formación laboral	Coef.	1,000
		Sig.	,310*
		N	50
	Compromiso laboral	Coef.	,310*
		Sig.	,028
		N	50

Se ve que Sig. equivale a 0.028, es decir que $p < 0.05$. Lo cual indica que existe relación entre la formación y el compromiso laboral, siendo el coeficiente Rho Spearman de 0,310 indicando un rango de correlación positiva media.

- **Correlación entre el desarrollo de competencias y el Compromiso Laboral.**

H0: No existe relación entre el desarrollo de competencias y el compromiso laboral de los servidores del INR-Chorrillos 2021.

H1: Existe relación entre el desarrollo de competencias y el compromiso laboral de los servidores del INR-Chorrillos 2021.

Tabla 17*Prueba de correlación entre el desarrollo de competencias y el compromiso laboral*

			Desarrollo de competencias	Compromiso laboral
Rs	Desarrollo de competencias	Coef.	1,000	,493**
		Sig.	.	,000
		N	50	50
	Compromiso laboral	Coef.	,493**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	50	50

Se ve que Sig. equivale a 0.000, es decir que $p < 0.05$. Lo cual indica que existe relación entre el desarrollo de competencias y el compromiso laboral, siendo el coeficiente Rho Spearman de 0,493 indicando un rango de correlación positiva media.

- **Correlación entre la especialización y el compromiso laboral.**

H0: No existe relación entre la especialización y el compromiso laboral de los servidores del INR-Chorrillos 2021.

H1: Existe relación entre la especialización y el compromiso laboral de los servidores del INR-Chorrillos 2021.

Tabla 18*Prueba de Correlación entre la especialización y el compromiso laboral*

			Especialización	Compromiso laboral
Rs	Especialización	Coef.	1,000	,315*
		Sig.	.	,026
		N	50	50
	Compromiso laboral	Coef.	,315*	1,000
		Sig.	,026	.
		N	50	50

Se ve que Sig. Equivale a 0.026, es decir que $p < 0.05$. Lo cual indica que existe que existe relación entre la especialización y el compromiso laboral, siendo el coeficiente Rho Spearman de 0,315 indicando un rango de correlación positiva media.

V. DISCUSION

La investigación tuvo como propósito analizar los resultados de la aplicación de los cuestionarios, los antecedentes y las teorías relacionadas al tema de investigación.

Con respecto al objetivo general de determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral en el i INR-Chorrillos; los resultados obtenidos en la tabla 15, muestran un valor del coeficiente de correlación $Rho=0.379$ entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral, resultados que al ser comparados con los hallados por Coral (2019), quien en su trabajo determino la relación que existe entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral encontrando un valor $p=0.000$, altamente significativa, así como un $rs = 0,403$. Con lo cual se afirma coincidentemente la existencia de una correlación positiva media entre las variables estudiadas. Además, se difiere según la tabla 8 el 54% no es tan de acuerdo ni en desacuerdo con el desarrollo del talento humano. Ambos resultados son consecuentes de lo expresado por Jiménez (2010) quien manifiesta en su teoría que los trabajadores son importantes para alcanzar las metas, por lo tanto, la satisfacción laboral es un punto clave en toda organización ya sea pública o privada. Actividades de capacitación y motivación generan el interés de los trabajadores hacia la organización, lo cual proporciona beneficios mutuos, los trabajadores a partir de como sean tratados incrementan las debilidades o disminuyen las fortalezas de una organización.

Del mismo modo, el presente trabajo obtuvo como resultados un $Rs=0.310$ y un valor $p = 0.028 < 0.05$ para el primer objetivo específico poniendo en evidencia una relación significativa con una correlación positiva media entre la dimensión formación y el compromiso laboral, datos que al ser comparados con los encontrados por López (2018), en su estudio quien al contrastar cada una de las hipótesis, obtuvo en la evaluación de la dimensión conocimiento frente a la variable compromiso laboral un coeficiente $Rho\ spearman = 0,730$ (Tabla 12) evidenciando una correlación positiva muy fuerte. Resultados que coinciden en que, si existe relación significativa entre las variables estudiadas, sin embargo, se difiere con el nivel de correlación encontrado. Estos resultados se ven avalados en la teoría expuesta por Wilde (2014) quien menciona que es necesario la instrucción laboral o la capacitación para la captación de conocimiento a través de asignaciones paso a paso y en comités.

Con respecto al resultado del segundo objetivo específico sobre la relación existente entre el desarrollo de competencias y el compromiso laboral los resultados obtenidos en la presente investigación se muestran en la tabla 17 donde podemos apreciar un coeficiente $Rho = 0.496$, con una alta significancia, puesto que el valor $p = 0.000$; datos que al ser comparados con lo obtenido por García (2018) el cual en la tabla 15, de su trabajo, podemos apreciar los resultados de la correlación y significancia entre los procesos para organizar personas y el compromiso organizacional, siendo estos un valor del $Rho = 0.338$ y un valor $p = 0.016 < 0.05$. Resultados que coinciden al evidenciar una relación existente y correlación positiva media entre las variables estudiadas. Al respecto Higgins, (2017) señaló: es importante comprender los principios que sustentan enfoques que buscan desarrollar las habilidades y capacidades de aprendizaje en los trabajadores. Esto es para que, a medida que se utilizan y adaptan diferentes enfoques, en diversos contextos de aprendizaje, se logran los objetivos o intenciones que sustentan el enfoque.

Consecuentemente se analizó la relación entre la dimensión especialización y la variable compromiso laboral, obteniéndose un $Rho = 0.315$ con un valor $p = 0.026 < 0.05$, que se muestran en la tabla 18; evidenciando la existencia de una relación significativa con correlación positiva media; datos que al compararlos a lo hallado por Céspedes (2018), en su investigación donde determino el nivel de relación entre la dimensión gestión estratégica para la retención del personal y la variable compromiso organizacional, siendo el valor de 0.691 según la prueba estadística de Spearman y su significancia con un valor $p = 0.000$, lo cual nos indica una relación altamente significativa y con una correlación positiva considerable. Resultados que indican coincidencia en la existencia de una relación entre las variables estudiadas, sin embargo, difieren en el rango de correlación encontrado. La teoría de Adeyoyin (2015) avala estos resultados al afirmar que las organizaciones no solo deben considerar los beneficios para la gestión del trabajo, sino también adaptarse a los cambios tecnológicos y ambientales. Solo así las organizaciones podrían liberar el máximo de su potencial. El concepto de especialización y rotación laboral basada en los principios iniciales del diseño del trabajo para resolver la percepción de los empleados sobre el agotamiento laboral y por ende el compromiso a la organización, con el avance tecnológico y los

cambios en las características del trabajo, la relación entre, la especialización y el agotamiento laboral es ahora diferente a la del pasado.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con respecto al objetivo general, se demuestra que el desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021.; siendo el Rho Spearman de 0.379, demostró una relación positiva media entre las variables, pero con una alta significancia con un valor $p = 0.007$; concluyendo, que en la medida que se mejoren las actividades en la formación laboral, se fomenten el desarrollo de las competencias y se especialice constantemente en función del desarrollo del talento humano, entonces el compromiso laboral de los servidores de dicha institución se incrementara.

Segunda: Con respecto al primer objetivo específico, se demuestra que la formación se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021; siendo el Rho Spearman de 0.310, demostró una relación positiva media entre variables, pero con una buena significancia con un valor $p = 0.028$; concluyendo que mediante los programas de capacitaciones para la formación de los servidores se puede mejorar el compromiso de estos con la institución.

Tercera: Para el segundo objetivo específico, queda demostrado que el desarrollo de competencias se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021; siendo el Rho Spearman de 0.493, demostró una moderada relación entre variables; concluyendo que al fortalecer el desarrollo de las competencias de los servidores civiles con estrategias o métodos que permitan su optimización esto influirá positivamente en el compromiso laboral de los mismos.

Cuarta: En el tercer objetivo específico, se demuestra que la especialización se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021; siendo el Rho Spearman de 0.315, demostró una relación positiva media de las variables, pero con una buena significancia con un valor $p = 0.026$; concluyendo que una actualización continua sobre el trabajo desarrollado por los servidores civiles que les permita aplicarlo en su labor diaria, aumentara su compromiso laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a los directivos del INR-Chorrillos darles prioridad a las actividades en función del desarrollo del talento humano, para que pueda incrementarse el compromiso laboral de los servidores hacia la institución, para lo cual los directivos deben desarrollar e implementar además estrategias de solución de conflictos, motivación, retención del personal y otros.

Segunda Se sugiere a la gerencia del INR-Chorrillos elaborar nuevas capacitaciones, con un planeamiento de mayor frecuencia, mensualmente o trimestral, utilizando materiales didácticos y realizando evaluaciones del conocimiento adquirido mediante tests al final de cada capacitación, estos programas de capacitaciones para la formación de los servidores civiles se verán reflejado en su compromiso de estos con la institución.

Tercera: Se sugiere al área de recursos humanos desarrollar estrategias como la de formar equipos multidisciplinarios o la rotación de puestos de trabajo, que permiten el desarrollo de las competencias de los servidores civiles, aumentando su compromiso con la institución.

Cuarta: Se sugiere a los servidores civiles del INR-Chorrillos 2021, que, por medio de dicha institución, actualizarse constantemente con las nuevas tendencias y tecnologías logrando una especialización que puedan aplicar en su labor diaria para garantizar la calidad de su profesionalismo en la institución.

.

BIBLIOGRAFIA

- Adeyoyin, S. O. (2015). *Effects of Job Specialization and Departmentalization on Job Satisfaction among the Staff of a Nigerian University Library*. Nigeria: Nigerian University Library.
- Arias, J., Villasís., M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia*, 201-206. Obtenido de <https://bit.ly/3onYBDR>
- Arias, L. P. (2008). *El desarrollo personal en el proceso del crecimiento individual*. Colombia: Universidad tecnológica de Pereira.
- Baena, G. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Patria.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (3 era ed.)*. México: Editorial Patria.
- Bolarinwa, O. (2015). Principles and Methods of Validity and Reliability Testing. *Postgraduate Medical Journal*, 195 - 201. doi:10.4103 /1117-1936.173959
- Carmeli, A. (2017). *The theory of work commitment: A facet analysis*. Israel: Bar Ilan University.
- Castro, P. F. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación*. Santiago de Chile.
- Céspedes Quiroz, V. L. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018*. Huánuco-Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Cooper-Hakim, A. (2015). *The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework*. Florida: PubMed.
- Coral Panduro, C. L. (2017). *El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud –Leoncio prado de tingo maría – 2017*. Tingo Maria: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Cuesta, S. A. (2016). *Compromiso y gestión humana en la empresa*. La Habana-Cuba: Universidad Tecnológica de La Habana.
- Dalayga, B. (2019). *Talent Development Practices: Does It Really Matters*. Malasia: International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.
- El peruano. (13 de agosto de 2016). Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.
- Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgrawhill / Interamericana editores.

- Fornes, S. L. (2014). *A Typology of Workplace Commitment Elements and Antecedents Affecting Organizational Effectiveness*. Florida: Florida International University.
- Frias, D. (2019). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. *Universidad de Valencia*, 1-13. Obtenido de <https://bit.ly/3jSWkxa>
- García, G. D. (2018). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud san pedro de Piura – Perú*. Piura.
- HealthKnowledge. (2018). *HealthKnowledge*. Recuperado el 21 de 12 de 2019, de Methods of sampling from a population: <https://www.healthknowledge.org.uk/public-health-textbook/research-methods/1a-epidemiology/methods-of-sampling-population>
- Higgins, S. E. (2017). *Learning skills and the development of learning capabilities*. London: University of London.
- Hopkins, J. (08 de 1990). *PubMed*. Recuperado el 20 de 12 de 2019, de Importance of expert judgment in content-related validity evidence: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2238643>
- Iren, G. (2014). *How to increase workplace commitment*. Budapest: Eötvös Loránd University.
- Jesus, S. (2020). *Metodología de la Investigación*. Alicante: edición Gamma 2020. Obtenido de <https://bit.ly/2134beH>
- Jiménez, J. (2010). Coach en Desarrollo Humano. *La International Coach Federación ICF*.
- Llinas, H., & Rojas, C. (2015). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad*. Barranquilla: Universidad del Norte. Obtenido de <https://bit.ly/36dezbB>
- López, G. P. (2018). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de interbank agencia huacho*. Huacho.
- Markovits, Y. (2017). *Normative commitment and loyal boosterism: Does job satisfaction mediate this relationship?* Inglaterra: Aston University.
- Maycock, E. A. (2015). *Learning and talent development: a review in context*. United Kingdom: IJAREM.
- Melo, N. A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. Tamaulipas: Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.
- Mercurio, Z. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *RESEARCHGATE*, 1.

- Mina, P. M. (2018). *Problemática en empresas it de argentina atracción y retención del talento*. Buenos Aires.
- Miami University Blog. (28 de 11 de 2016). *Discovery Center for Evaluation, Research, & Professional Learning*. Recuperado el 21 de 12 de 2019, de How to Determine the Validity and Reliability of an Instrument: <https://blogs.miamioh.edu/discovery-center/2016/11/how-to-determine-the-validity-and-reliability-of-an-instrument/>
- Morphol, J. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*.
- Nature.com. (21 de Diciembre de 2019). *nature.com*. Obtenido de Techniques and instrumentation:
- Ochoa, C. (2015). *etquets*. Obtenido de Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>
- Pardo Enciso, C. E., & Díaz Villamizar, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 39-48.
- Price, P. C., & Jhangiani, R. (13 de octubre de 2015). *BCcampus*. Obtenido de Reliability and Validity of Measurement: <https://opentextbc.ca/researchmethods/chapter/reliability-and-validity-of-measurement/>
- Redondez Crespín, A. (2020). *Gestión de los recursos humanos y compromiso laboral para el colaborador de salud del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Rehabilitación, I. N. (2020). *Ministerio de salud*. Obtenido de <http://www.inr.gob.pe/transparencia/misionvision1.htm>
- Rothwell, W. J. (2016). *The strategic development of talent*. Massachusetts: HRD Press.
- Ruiz, L. (2018). *Psicología y mente*. Recuperado el 05 de 06 de 2020, de ¿Qué es el diseño de investigación y cómo se realiza?: <https://psicologiaymente.com/miscelanea/diseno-de-investigacion>
- Vasco, L. R. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Ambato.
- Wilde, O. (2014). *Whatishumanresource.com*. Obtenido de On the Job Training Methods: <http://www.whatishumanresource.com/on-the-job-methods>

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Cuadro de Operacionalización de la variable Desarrollo del Talento Humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
V1: Desarrollo del Talento Humano	El desarrollo estratégico del talento humano contribuye al aprendizaje continuo, fundamentando la formación organizada, la educación y el desarrollo sobre las necesidades organizativas presentes y futuras. Este desarrollo del talento debe ser guiado por un plan integral y unificado de aprendizaje en la organización. (Rothwell, 2016).	Esta variable será medida en base a la técnica de encuesta con el instrumento cuestionario adaptado de escala Likert, el cual será dirigido a los servidores civiles del INR-Chorrillos	Formación laboral	Capacitación continua	1, 2	Ordinal
				Mejora del conocimiento	3, 4	
				Mejora de habilidades	5, 6	
			Desarrollo de competencias	Acciones estratégicas de reconocimiento al personal	7, 8	
				Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal	9, 10	
			Especialización	Acciones estratégicas de relación con los empleados	11, 12	
				Actualización	13, 14	
				Desarrollo y crecimiento profesional	15, 16	

Cuadro de Operacionalización de la variable Compromiso Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
V2: Compromiso laboral	El compromiso con el trabajo se define como el nivel de entusiasmo que tiene un empleado hacia las tareas asignadas en un lugar de trabajo. Es el sentimiento de responsabilidad que tiene una persona hacia las metas, misión y visión de la organización a la que está asociada (Cooper-Hakim, 2015).	Esta variable será medida en base a la técnica de encuesta con el instrumento cuestionario adaptado de escala Likert, el cual será dirigido a los servidores civiles del INR-Chorrillos	Compromiso afectivo	Vínculo emocional	1,2	Ordinal
				Percepción de satisfacción de las necesidades	3,4	
				Sentido de pertenencia	5, 6	
			Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la institución	7, 8	
				Opciones Laborales	9, 10	
				Evaluación de Permanencia	11, 12	
				Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	
Apoyo especial	15, 16					

ANEXO 2: Cálculo del tamaño de la muestra

FORMULA DE CALCULO

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

- Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)
p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p
Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo, se asume 50% para p y 50% para q
N = Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)
e = Error de estimación máximo aceptado
n = Tamaño de la muestra

INGRESO DE DATOS

Z =	1.96
p =	50%
q =	50%
N =	325
e =	5%

TAMAÑO DE MUESTRA

n =	176.30
-----	--------

ANEXO 3: Instrumento de Recolección de datos

Encuestas

Estimados Señor (a)

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, este cuestionario tiene como objetivo estudiar el Desarrollo de talento humano y compromiso laboral de los servidores civiles del instituto Nacional de Rehabilitación, Chorrillos 2021, las respuestas de este cuestionario sirven únicamente para esta investigación y serán confidenciales.

Instrucciones:

Lee determinadamente cada enunciado, marque con un aspa (x) la respuesta que para usted sea la indicada, no hay respuestas buenas ni malas, por favor responder con total sinceridad.

a) Cuestionario de Desarrollo del talento humano

- 1: Totalmente desacuerdo 2: En Desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

Dimensiones / ítems	ESCALA				
	1	2	3	4	5
01. ¿La capacitación que brinda el INR-Chorrillos a sus servidores es congruente con su misión y objetivos?					
02. ¿La capacitación que brinda el INR-Chorrillos es congruente con el cargo que desempeña cada uno de sus servidores civiles?					
03. ¿El INR-Chorrillos, se preocupa por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos específicos del servidor civil?					
04. ¿El INR-Chorrillos, se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, ¿otros orientados al desarrollo integral de su servidor civil?					
05. ¿El INR-Chorrillos, se preocupa por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de habilidades específicas del servidor civil?					
06. ¿El INR-Chorrillos busca ofrecer formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales?					
07. ¿El INR-Chorrillos, busca reconocer reconocimiento a la actuación profesional como elemento imprescindible para aumentar la productividad?					

seguir trabajando en esta prestigiosa institución?					
08. ¿Sería duro para usted dejar el INR-Chorrillos, inclusive si lo quisiera?					
09. ¿Posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; s embargo no lo hace porque quiere dar más por esta institución?					
10. ¿Cuenta con diversas opciones de trabajo dentro y fuera del INR-Chorrillos?					
11. ¿Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?					
12. ¿Si renuncia trabajar en el INR-Chorrillos muchas cosas de su vida se verían interrumpidas?					
13. ¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con el INR-Chorrillos?					
14. ¿Los servidores del INR-Chorrillos son leales porque la institución se preocupa por ellos?					
15. ¿Los servidores reciben algún tipo de apoyo especial de parte del INR-Chorrillos?					
16. ¿El INR-Chorrillos apoya especialmente a sus servidores en su desarrollo personal?					

ANEXO 4: validez de los instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- L1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- L2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
- L3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- L4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- L5. Autor(es) del instrumento: HUALUYA YUCRA ANABEL PATRICIA
MOLINA CASTILLA JONATHAN HART

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					91
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					91
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					91
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					91
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					91
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					91
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					91
PROMEDIO DE VALORACIÓN						91%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

ITEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

89%

Lima, 03 de febrero del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor(es) del instrumento: HUALYA YUGRA ANABEL PATRICIA
 MOLINA CASTILLA JONATHAN HART

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Están las estrategias que responde al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considero que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considero la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89
METODOLOGÍA	Considero que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



13				
14				
15				
16				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los Instrumentos de Investigación?

Aplicable

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

89%

Lima, 03 de febrero del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante: Dr. NAVARRO TAPA JAVIER FELIX
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del Instrumento: HUALIYA YUCRA ANABEL PATRICIA, MOLINA CASTILLA JONATHAN HART

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Refleja las estrategias que responde al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considero que los ítems utilizados en este Instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el Instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
06	✓			
08	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13				
14				
15				
16				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Lima, 03 de febrero del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPA JAVIER FELIX
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor(es) del instrumento: HUAYLA YUCRA ANABEL PATRICIA,
 MOLINA CASTILLA JONATHAN HART

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 80%	Muy bueno 81 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Está en las estrategias que responde al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los Instrumentos de Investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Lima, 03 de febrero del 2021



Firma de experto Informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GONZALES FIGUEROA IRIS KATHERINE
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: HUAYLA YUCRA ANABEL PATRICIA
MOLINA CASTILLA JONATHAN HART

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 80%	May bueno 81 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					92
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejoras					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					92
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92%

ÍTEM S DE LA PRIMERA VARIABLE: DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

Lima, 03 de febrero del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 46161881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- L1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GONZALES FIGUEROA IRIS KATHERINE
 L2. Cargo e institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
 L3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
 L4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 L5. Autor(es) del instrumento: HUALUYA YUCRA ANABEL PATRICIA,
 MOLINA CASTILLA JONATHAN HART

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					92
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92
INTENCIONALIDAD	Entre las estrategias que responde al propósito de la investigación					92
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

ITEM	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			



14	✓			
15		✓		
16				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de Investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

92%

Lima, 03 de febrero del 2021

Firma de experto Informante
DNI N° 46461881

ANEXO 5: Base de datos

Variable		DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO																				
Dimensiones		Formación laboral						Desarrollo de competencias						Especialización								
Indicadores		Capacion continua		Mejora del conocimiento		Mejoras de Habilidad		Reconocimiento al personal		Bienestar del personal		Relacion con los empleados		Actualizacion		Desarrollo y crecimiento profesional						
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	D1_V1	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	D2_V1	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16			TOTAL_V1
ANTES	1	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3
	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
	3	1	1	1	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	2	3	1	1	1	1	2	2
	5	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	3	3
	6	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4
	7	4	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
	8	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	1	3	3	3
	9	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	10	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	12	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
	14	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
	15	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	3
	16	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	2	3	4	2	2	2	3	3	3
	17	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	18	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3
	19	4	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3
	20	4	4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3
	21	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
	22	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
	23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
	24	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4

Variable		Compromiso Laboral																			
Dimensiones		Compromiso afectivo						Compromiso de continuación						Compromiso normativo							
Indicadores		Vinculo emocional		sentido de pertenencia		Percepción de satisfacción de las necesidades		Necesidad de trabajo en la institución		Opciones Laborales		Evaluación de permanencia		Reciprocidad con la institución		Apoyo especial		TOTAL_V2			
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16				
ANTES	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3
	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3
	4	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3
	5	2	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
	6	5	4	5	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2
	7	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	1	2	3	4
	8	4	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	3	4
	9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	10	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	12	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3
	13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4
	14	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
	15	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	4
	16	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3
	17	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
	18	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	3
	19	3	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
	20	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3
	21	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3	4	2	2	3	3	3	4
	22	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
	23	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3
	24	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4

PARTICIPANTES	18	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3
	19	3	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
	20	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3
	21	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3	4	2	2	3	3	3	4
	22	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
	23	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3
	24	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4
	25	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4
	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
	27	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
	28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
	29	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
	30	3	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	1	2	3
	31	2	5	5	4	5	3	4	2	5	5	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4
	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4
	33	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4
	34	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	2	2	3	3	4
	35	3	5	4	4	3	3	4	1	3	4	4	4	1	3	3	1	3	2	2	3
	36	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
	37	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
	38	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	1	4	5	3	3	3	3	3	3	3
	39	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4
	40	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
	41	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
	42	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
	43	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
	44	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
	45	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	46	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
	47	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
	48	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
49	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	