



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del Talento Humano y el Engagement Laboral
en la Municipalidad Distrital de Santiago, Cusco 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Bach. Basualdo Villena Kevin (ORCID: 0000-0002-2832-3931)

ASESOR:

Mg. Dios Zárate Luís Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

CALLAO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Con todo amor y cariño dedico este trabajo a mi madre Elaine Luz Villena Silva por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad y quien me dio todo su apoyo, a mi novia Mariela Karen Leiva Perlacio y a mi hija Khaleesi Shantal Basualdo Leiva, por quienes lucho para superarme, apoyarlos y darles lo mejor.

En memoria a mis recordados Abuelos, Ernesto Villena Quintanilla e Hilda Silva viuda de Villena, por ser ejemplo en vida de honradez, fe, lealtad, sapiencia y amor.

Kevin Basualdo Villena

Agradecimiento

En primera instancia agradezco a Dios y a mi madre, persona que me apoyo y se esforzó por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

A la universidad que me dio la bienvenida como tal, cada oportunidad que me dio es incomparable, agradezco a mis maestros, mis compañeros de la universidad en general, sencillito no ha sido el proceso, pero gracias por transmitirme sus conocimientos.

Kevin Basualdo Villena

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población y Muestra	10
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	12
3.5 Procedimiento	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES	16
4.1 Análisis descriptivo	16
4.2 Prueba de hipótesis	20
V. Discusiones	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de variables	
Anexo 3: Cuestionario	
Anexo 4: Carta para la validación de juicio de expertos	
Anexo 5: Validación del instrumento por juicio de expertos	

Anexo 6: Prueba de normalidad

Índice de tablas

Tabla 1 Población y muestra del estudio	12
Tabla 2 Coeficiente de confiabilidad del instrumento	13
Tabla 3 Validación de los instrumentos por juicio de expertos	13
Tabla 4 Gestión del talento humano	16
Tabla 5 Percepción de las dimensiones-gestión del talento humanoI	21
Tabla 6 Engagement laboral	17
Tabla 7 Percepción de las dimensiones-engagement laboral	19
Tabla 8 Asociación entre gestión del talento humano y el engagement laboral	20
Tabla 9 Análisis e interpretación	20
Tabla 10 Asociación entre gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral	20
Tabla 11 Análisis e interpretación.....	21
Tabla 12 Asociación entre gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral.....	21
Tabla 13 Análisis e interpretación.....	21
Tabla 14 Asociación entre gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral.....	22
Tabla 15 Análisis e interpretación.....	22

Índice de figuras

Figura 1: <i>Coefficiente de alfa de Cronbach</i>	13
Figura 2: Gestión del talento humano-MD Santiago-Cusco	16
Figura 3: Percepción de las dimensiones-gestión del talento humano	17
Figura 4: Engagement laboral-MD Santiago-Cusco	18
Figura 5: Vigor o energía-MD Santiago-Cusco	19

Resumen

El objetivo plasmado en la investigación fue establecer la asociación de la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022. Concurriendo en una investigación de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de diseño no experimental-transversal correlacional, contando con 76 unidades de análisis a los que se administró dos cuestionarios validados por juicios de expertos y sometidos a la confiabilidad de Cronbach (0.949), y en base a la estadística inferencial se contrastaron las hipótesis de investigación, llegando a la conclusión de que existe asociación significativa positiva moderada entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco; evento establecido por r de Pearson cuyo índice fue 0.457** que implica un coeficiente de determinación positiva cercano a la unidad (1) y que el p -valor calculado de $\alpha=0.000$ es inferior al nivel de significancia $\alpha=0.05$ (p -valor $0.000<0.05$), exponiendo que cuanto se expanda eficientemente la gestión del talento humano en las diferentes unidades de la municipalidad también presentará un acenso demostrativo del engagement laboral del empleado para con la institución, favoreciendo significativamente el cumplimiento de los procesos operacionales, objetivos, productividad y la toma de decisiones oportunas de los ejecutivos para con la institución y comunidad distrital de manera integral.

Palabras Clave: Gestión del talento humano y engagement laboral.

Abstract

The objective embodied in the research was to establish the association of human talent management and work engagement in the district municipality of Santiago, Cusco 2022. Concurring in a quantitative approach research, applied type, non-experimental cross-correlational design, counting with 76 units of analysis to which two questionnaires validated by expert judgments and subjected to Cronbach's reliability (0.949) were administered, and based on inferential statistics, the research hypotheses were contrasted, reaching the conclusion that there is an association significant positive moderate between the management of human talent and work engagement in the district municipality of Santiago, Cusco; event established by Pearson r whose index was 0.457** which implies a coefficient of positive determination close to unity (1) and that the calculated p -value of $\alpha=0.000$ is lower than the level of significance $\alpha=0.05$ (p -value $0.000<0.05$), stating that when the management of human talent is efficiently expanded in the different units of the municipality, it will also present a demonstrative increase in the employee's work engagement with the institution, significantly favoring the fulfillment of operational processes, objectives, productivity and timely decision-making by executives towards the institution and the district community in an integral manner.

Key words: Human talent management and work engagement.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad todas las instituciones privadas y públicas se encuentran en un escenario competitivo y exigente, debiendo realizar de manera constante una mirada al interior de la entidad, especialmente en sus colaboradores, toda vez que estos son los responsables de los cambios sustanciales que se llegan a producir en el manejo de los recursos en busca de la calidad, productividad, competitividad y la satisfacción de los requerimientos de los usuarios. Por cuanto la gestión del talento humano en las empresas se encuentra en pleno proceso y desarrollo progresivo a consecuencia de las transiciones, innovaciones y modificaciones que exige el mundo globalizado.

Donde la digitalización y la innovación en la estrategia empresarial del negocio están produciendo grandes cambios en la gestión de los empleados. Es así que las nuevas tecnologías, sobre todo aquellas que se encuentran asociadas con los adelantos tecnológicos, ocasionando cambios en la estructura de los procesos internos de negocios y son los factores que más influirán en las necesidades para introducir y mantener al trabajador en los años venideros.

Por cuanto la gestión del talento humano se encuentra posicionando significativamente en las organizaciones, la misma que en el pasado la contratación de los empleados no se asemeja para nada a las exigencias de hoy en día. Donde estos cambios exigen la adaptación y la innovación de novedosos procesos de administración y sobre todo instrumentos para la captación de empleados con capacidades acordes a las exigencias del mercado competitivo, donde debe primar el desempeño, compromiso laboral e identidad con la finalidad de establecer acciones para el desarrollo personal y profesional satisfactorio del Trabajador. (Thomson, 2020, párr. 1).

Las empresas de hoy se encuentran generando esfuerzos para incorporar y mantener al capital humano con talento, identificado, comprometido e innovador, la misma que generó cambios sustanciales en la forma de gestionar dentro unidad de recursos humanos (Thomson, 2020, párr. 1).

En el Perú, las municipalidades provinciales y distritales como organizaciones públicas, constituyen los órganos de gobierno locales, “promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, quienes institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades, el territorio local, la población y la organización”. (MEF, 2017, p. 7)

Escenarios que asintieron para desarrollar la investigación, en la que se analizó, observó y evaluó de forma oportuna y profunda la realidad latente de la gestión del talento humano y el engagement laboral en la entidad municipal objeto de estudio Cusco 2022; toda vez que se percibió que los procesos operacionales de esfuerzo, compromiso, productividad y competitividad de parte de los empleados y demás directivos municipales no se cumplen y/o no aplican, los nuevos cambios de gestión y de soporte, las que les permitiría sostener de manera eficiente la incorporación de trabajadores talentosos, así como la forma de medir su desempeño, competitividad, desarrollo, compromiso y retenerlo el tiempo necesario, repercutiendo notablemente en el compromiso para con la entidad, sobre todo en el servicio que ofrece, brinda a la población y comunidad santiaguina.

Contexto apremiante para estimar el problema general: ¿Cómo se asocia la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022?. Entre los problemas específicos: ¿Cómo se asocia la gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022?, ¿Cómo se asocia la gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022?, y ¿Cómo se asocia la gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022?

Tal es así que se reflejó la justificación teórica, basados en los fundamentos científicos y teorías de los fenómenos objeto de estudio para establecer el nivel de asociación entre los fenómenos en la zona de influencia, contexto que permitió ampliar los conocimientos existentes en el nuevo escenario de cambio

paradigmático de los negocios y de la gestión organizacional, para atraer y conservar al talento humano. Además, la justificación práctica: permitió observar la realidad latente del proceso que integre la gestión del talento dentro de cada unidad y de qué manera se encuentra extendida en toda la municipalidad, de cómo sus directivos dedican y se preocupan por los trabajadores, comprenden sus requerimientos de desarrollo, compromiso, identificación y la generación de una retroalimentación permanente con la finalidad de mejorar la productividad e identificación con la organización.

Contexto que permitió plantear el objetivo general: “Establecer la asociación de la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”. Además como objetivos específicos: “Identificar la asociación de la gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”, “Determinar la asociación de la gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”, e “Identificar la asociación de la gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”.

Asimismo, establecer la hipótesis general: “Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.”

Disponiendo además de las hipótesis específicas: “Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”, “Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”, y “Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”.

II. MARCO TEÓRICO

Partiendo de los antecedentes internacionales: Fajardo, Fajardo y Pinto (2020), estudio desarrollado en la Universidad Técnica Particular de Loja-Ecuador, donde el objetivo fue describir la gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador, bajo una investigación tipo descriptiva, diseño documental, manejando una matriz de categorías para registrar los datos como instrumento. Concluyendo, que el sector salud del Ecuador, contiene un sistema de gestión del talento humano que implica procesos inherentes a la mejora de la gestión tanto interna como externa en las instituciones públicas, destacando la significancia estratégica que poseen los procesos y los subsistemas vinculados a la gestión de gente (p. 115).

Arias y López (2019), en la investigación de grado en la Universidad Tecnológica Equinoccial-Ecuador, cuyo objetivo fue analizar cuáles son las prácticas de talento humano (TTHH) que tienen una relación positiva con la gestión del compromiso, utilizaron el cuestionario como instrumento para el acopio de datos bajo un análisis correlacional. Llegando a la conclusión, que la realización de las habilidades del personal repercute en la alineación de los esfuerzos de cada empleado de manera grupal y corporativa, donde los planes de desarrollo y carrera presenta 0.629 de correlación, la imagen corporativa con 0.703 y 0.652 de correlaciones (párr. 1).

Gallegos (2018), en la investigación ejecutada en Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil-Ecuador. Su objetivo principal fue fortalecer la cultura organizacional e identidad laboral a los empleados de la empresa mediante la gestión del Talento Humano en Corporación Superior Corsuperior S.A. Aplicando el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo y como instrumento para la obtención de información la ficha de observación. Quién concluye, que la empresa posee normas internas vigentes, lamentablemente éstas quedan sólo en el papel por la ineficiente gestión de la unidad de recursos humanos, existiendo una cultura deficiente en cada trabajador producto del desconocimiento de dichas normas (p. 107-108).

En relación a los antecedentes nacionales: Guerrero (2020), en su estudio ejecutado en la Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Perú. Donde el objetivo fue determinar el nivel de Engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de la educación de Lambayeque, 2019, utilizaron un diseño no experimental, descriptivo, considerando una muestra de 73 sujetos. Concluyendo que el 81% presenta un engagement Alto, presentando energía, entusiasmo y están orgullosos y contentos por las funciones que cumplen (p. 71).

Orbegoso (2020), en la investigación de la Universidad Privada de Tacna Perú. Bajo el objetivo general determinar la influencia del Engagement en el desempeño laboral del personal del área de abastecimientos Ilo de la empresa minera Southern Perú Copper Corporation, 2019. Utilizando la investigación básica o pura, de enfoque cuantitativo, no experimental, observacional y transversal, contó con 37 individuos de población y muestra. Llegando a la conclusión, que el 93.2% tienen un engagement de desempeño laboral satisfactorio, ocasionando efectos satisfactorios en los empleados con desempeño y productividad adecuado lo que genera el cumplimiento de sus tareas encomendadas en las respectivas unidades de trabajo, de donde el engagement tiende a incidir de manera significativa en las funciones de los empleados (p. 129).

Romero (2019), en su estudio de grado en la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-Perú. Sosteniendo el objetivo proponer estrategias de gestión de talento humano para mejorar el engagement de los servidores. Con tipo de investigación descriptivo, con diseño no experimental, cuya muestra fue 30 sujetos. Llegando a la conclusión, que la gestión del talento humano es del 90%, siendo esta deficiente y el 13.30% de engagement la misma que es bajo, señalando que existe una concatenación positiva del vigor del engagement y gestión del talento humano, donde el coeficiente de dio 0.434 (p. 94).

Partiendo de las variables objeto de estudio, se considera al fenómeno X, es así que para Core Global Partners (2021), la gestión del talento humano es:

“El proceso que desarrolla, atrae e incorpora nuevos integrantes y además retiene a los colaboradores dentro de las empresas,

centrándose en destacar a aquellas personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo” (párr. 1).

Así mismo la gestión del talento humano hace referencia “al conjunto de procesos que una organización, por medio del departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa”, de acuerdo a lo manifestado por la Universidad en internet. (UNIR, 2021, párr. 1)

Para GERENS (2016), la gestión del talento humano se está alejando de los roles tradicionales, personales, administrativos y transaccionales, que se tercerizan cada vez más, de donde en la actualidad, la función de la gestión de recursos humanos es agregar valor al uso estratégico de los empleados y garantizar que los programas recomendados e implementados impacten en el negocio de forma positiva y medible (párr. 1).

La importancia de la gestión del talento humano en toda organización, radica en las ventajas que ofrece, como la disminución de la brecha, sobre todo de las competencias que presenta la empresa y la capacidad del colaborador tendiente a la mejora continua de su productividad, de su cultura empresarial y el clima laboral, la reducción del movimiento entre las unidades y el incremento de la permanencia del colaborador. (Pérez, 2021, párr. 1)

Chiavenato (2009), considera que la gestión del talento humano se encuentra integrado por una serie de políticas y acciones para organizar y direccionar los contextos organizacionales, relacionado a los empleados basados en seis procesos o dimensiones dinámicas e interactivas en las empresas (p. 15). Llegando a sostener los siguientes: La integración, organización, recompensar, desarrollar, retención y auditar a las personas. (Chiavenato, 2009, p. 15-16).

Por otra parte, en referencia a la variable engagement laboral, la misma se la define como:

“un estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por energía, dedicación y absorción”. (Bakker, 2011 citado por Beneplus, 2019, párr. 1).

Tal es así que los trabajadores con rendimientos altos de compromiso o engagement tienden a destacar al encontrarse felices, apasionados, involucrados y energizados con las actividades y funciones que desarrollan en la organización.

Además según Cortés (2021), el compromiso laboral o engagement laboral es:

“La conexión emocional que siente un empleado hacia su organización” (párr. 1).

De donde la ejecución del grado de engagement laboral en una empresa permitirá que el talento humano llegue a ejecutar y desarrollar sus actividades de manera más extendida, comprometiéndose con los propósitos, por cuanto los colaboradores presentaran mejores beneficios toda vez que la atmosfera en el trabajo tiende a ser más beneficioso y productivo.

Considerando lo señalado por Cortés (2021), el engagement laboral busca la creación de contexto interno de función laboral ideal, donde los colaboradores se encuentren envueltos con los fines, objetivos y productividad de la empresa” (párr. 1). Por cuanto el compromiso laboral depende sustancialmente del líder organizacional, siendo muy satisfactorio llevar y contar con trabajadores unidos y que estén identificados por medio de estrategias de fidelización hacia la empresa, a partir de la cual exista un incremento de las posibilidades que hacerles quedar en la institución.

Siendo muy importante el engagement laboral en las instituciones, toda vez que la fidelización de los colaboradores se encuentra por encima de las funciones, eventos y juegos, pues la misma impulsa el desempeño del talento humano, es así que los colaboradores comprometidos observan la empresa de manera integral y entienden de sobre manera sus objetivos, y conducentes para la toma de decisiones oportunas y efectivas. (Cortés, 2021, párr. 1)

Según Wood, et al. (2019), el compromiso laboral se encuentra compuesto por tres dimensiones o elementos que se debe considerar para que los empleados fortalezcan su desempeño de manera precisa y estén comprometidos con los propósitos organizacionales (p. 18), señalando Wood et al., a las siguientes dimensiones como: El vigor o energía, la dedicación, y la absorción.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo aplicada, donde “se plasma la formación de conocimientos, basados en la ejecución natural de los problemas”. (Lozada, 2014, p. 1)

Además según la naturaleza de las variables es de enfoque cuantitativo, toda vez que los datos obtenidos fueron manejados de forma numérica a través de la estadística descriptiva.

Sobre el diseño es no experimental, transversal correlacional, donde los datos se recolectaron en un único instante sin generar ninguna manipulación de los mismos, que permitieron observar, describir y analizar el nivel de asociación que existe entre las variables.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios con diseño no-experimental son:

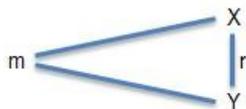
“Todas aquellas en la que no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (p.152).

Así mismo, la investigación presenta un corte transversal, logrando datos en un solo instante para luego describirlas y arribar a conjeturas probadas.

De otro lado la investigación es de nivel correlacional, pudiendo describir los escenarios reales de los fenómenos tal y como se presentan en la entidad municipal para luego llegar a determinar la existencia de la asociación entre los fenómenos estudiados.

Por tanto una investigación correlacional “permite medir las dimensiones y/o factores de éxito de la variable y/o variables, con la finalidad de describir, determinar, identificar y conocer las relaciones y/o asociaciones que se puedan llegar a brindar entre variables estudiadas”. (Hernández, et al., 2014, p. 92)

La tipografía fue:



Dónde:

m = muestra de las unidades de análisis.

X = Variable 1: Gestión del talento humano.

Y = Variable 2: Engagement laboral.

r = Asociación de variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable X: Gestión del talento humano

Definición conceptual, “integrado por una serie de políticas y procesos forzados para direccionar los contextos administrativos relacionado a los empleados basados en seis procesos o dimensiones dinámicas e interactivas en las empresas”. (Chiavenato, 2009, p. 15)

Definición operacional, El fenómeno precedente por sus características presenta dimensiones como: integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a las personas, las mismas serán contempladas en la técnica de Chiavenato (cuestionario) con 24 interrogantes basados en sus respectivas dimensiones e indicadores.

Dimensiones de la variable X

Dimensión 1: Integración de las personas; “permitirá incluir a nuevas personas en la empresa”. (Chiavenato, 2009, p. 15)

Dimensión 2: Organización de las personas; “diseñar tareas y/o funciones para los empleados en la organización”. (Chiavenato, 2009, p. 15)

Dimensión 3: Recompensas a las personas; “incentivar y cumplir sus requerimientos de los empleados”. (Chiavenato, 2009, p. 15)

Dimensión 4: Desarrollar a las personas; “el incremento y la capacitación del trabajador”. (Chiavenato, 2009, p. 16)

Dimensión 5: Retención de las personas; “generar ambientes y escenarios psicológicos adecuados para los trabajadores”. (Chiavenato, 2009, p. 16)

Dimensión 6: Auditar a las personas; “control y monitoreo del cumplimiento de las tareas del personal”. (Chiavenato, 2009, p. 16).

Variable Y: Engagement laboral

Definición conceptual; “constituido por tres dimensiones o elementos para que los empleados ejecuten su función de manera precisa y estén comprometidos con los propósitos de la empresa”. (Wood, et al., 2019, p. 18)

Definición operacional, el fenómeno anterior sostiene tres (03) dimensiones, tales como: El vigor o energía, la dedicación y la absorción, establecidas en la técnica “UWES 3/17”- Utrecht Work Engagement Survey - (cuestionario), con 17 preguntas valoradas a partir de sus dimensiones e indicadores.

Dimensiones de la variable Y

Dimensión 1: El vigor o energía; “sensación del grado de energía que presenta el trabajador para el cumplimiento de sus actividades laborales”. (Wood, et al., 2019, p. 18)

Dimensión 2: La dedicación; “implicación del empleado en las tareas encomendadas, con entusiasmo, agrado y orgullo hacia la institución”. (Wood, et al., 2019, p. 18)

Dimensión 3: La absorción; “concentración del colaborador al interior de la organización para el cumplimiento de sus funciones”. (Wood, et al., 2019, p. 18)

3.3 Población y Muestra

Población

Constituida por el talento humano de la gerencia de administración y sus respectivas unidades, así como sólo de las distintas gerencias de municipalidad Distrital de Santiago, siendo un total de 95 empleados.

De acuerdo a Hernández et al. (2014), toda población de un estudio es:

“El conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

Criterios de inclusión: participaron los empleados que cumplen sus funciones en las diferentes gerencias municipales y de las unidades pertenecientes a la gerencia de administración.

Criterios de exclusión: los empleados que pertenecen a las diferentes unidades de las distintas gerencias municipales diferentes a los de la gerencia de administración.

Muestra

Una muestra de una investigación de acuerdo a lo señalado por Arias (2012), es:

“Un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83).

El tamaño de la muestra estuvo establecido por el método probabilístico, donde todos los sujetos de la población estuvieron con la misma posibilidad de ser considerados para la investigación. La misma que se logró por la fórmula de Cochran

$$n = \frac{NZ^2s^2}{d^2(N-1) + Z^2s^2}$$

Siendo:

n = El tamaño de la muestra

N = El tamaño de la población

Z = El coeficiente de Confianza o valor de Z crítico

S = La varianza de la población en estudio

d = El nivel de precisión absoluta.

Desarrollando se tiene:

n = ?

N = 95 empleados.

Z = El coeficiente de confianza: por la tabla al 95 % = 1.96

S = La varianza de la población: nivel de error 0.5

d = El nivel de precisión absoluta: según la tabla al 95 % = 0.05

$$n = \frac{NZ^2s^2}{d^2(N-1) + Z^2s^2}$$

n =

$$\frac{95 * 1.96^2 * 0.5^2}{0.05^2 * (95 - 1) + 1.96^2 * 0.5^2} = \frac{91.238}{1.1954} = 76.32$$

n = 76 Empleados

Tabla 1

Población y muestra del estudio

Municipalidad Distrital de Santiago, 2021		
Detalle	Población	Muestra
Unidades de la gerencia de administración y demás gerencias municipales.	95	76
Total	95	76

Fuente: Oficina de la unidad de personal, municipalidad distrital de Santiago-2022

Muestreo:

Las unidades de análisis fueron determinadas por medio del muestreo aleatorio simple.

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Técnicas

Cómo técnica se aplicó la encuesta para alcanzar los datos requeridos, la misma permitió lograr datos en un momento determinado para conocer de forma precisa la realidad específica de las actividades generadas para los fenómenos estudiados que tienen los empleados para con la entidad municipal de Santiago, Cusco.

Instrumento:

Por cuanto, se aplicó en el estudio el cuestionario como instrumento de acopio de la información, considerando la técnica de Chiavenato para “la gestión del talento humano”, que contiene 24 interrogantes, bajo la escala de medición múltiple tipo Likert; 1: Muy insatisfecho, 2: Insatisfecho, 3: Ni satisfecho, ni insatisfecho, 4: Satisfecho, y 5: Muy satisfecho, y para engagement laboral se aplicó la técnica “UWES 3/17” (Utrecht Work Engagement Survey) conteniendo 17 preguntas, bajo la escala ordinal de medición múltiple tipo Likert; 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: Algunas veces, 4: Casi siempre, y 5: Siempre. Donde las interrogantes

regularon de forma clara la evaluación de las variables, llegando a describir la aproximación psicométrica de los sujetos participantes.

Validez:

Una vez construidos los instrumentos fueron sometidos al refinamiento y validación respectiva, bajo los siguientes criterios:

Las interrogantes del cuestionario estuvieron identificados y evaluados en base a las escalas existentes para su selección y aplicación de las mismas bajo la opinión y validación de juicio de 04 expertos (anexos).

Tabla 2

Validación de los instrumentos

N°	Nombre del experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad
1	Dra. Eliana Pérez Ruibal	Si	Si	Si
2	Mg. Luis Enrique Dios Zárata	Si	Si	Si
3	Dr. Rafael Arturo López Landauro	Si	Si	Si

Fuente: Elaboración propia, documentos de validación de juicio de expertos

Confiabilidad:

Los datos una vez obtenidos llegaron a ser sometidos a su confiabilidad, por intermedio del análisis del índice de consistencia interna del coeficiente de Cronbach.

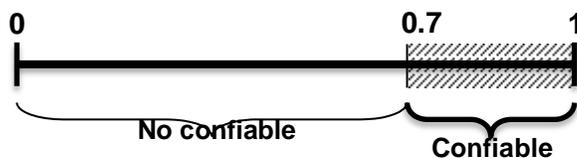


Figura 1: Coeficiente de alfa de Cronbach

Tabla 3

Coeficiente de confiabilidad de los instrumentos

Variables	N° de empleados	N° Ítems	Alfa de Cronbach
Gestión del talento humano	76	24	0.951
Engagement laboral	76	17	0.946
Coeficiente de confiabilidad del instrumento	76	41	0.949

Fuente: Elaboración propia; SPSS 25

Observando la tabla precedente el alfa de Cronbach es de 0.88 encontrándose dentro del intervalo de confianza ($0.7 = \alpha < 0.949 < 1$), por cuanto los instrumentos aplicados presentan datos consistentes y robustos, donde $\alpha=0.949$ se encuentra cerca de la unidad (1) determinando que es bueno, sólido y seguro los datos alcanzados.

3.5 Procedimiento

Se partió con presentar un documento al gerente municipal de la entidad municipal, para la autorización respectiva y efectuar la aplicación del cuestionario a los talentos humanos en dicha entidad.

Se llegó a hacer validar el cuestionario por intermedio del juicio de expertos.

Se motivó y concientizó al talento humano de la entidad municipal para la participación en la presente investigación.

Se procedió con la aplicación del instrumento entre las unidades muestrales previo al consentimiento informado.

Posteriormente se diseñó las respectivas bases de datos producto del acopio de la información.

Luego se llegó a construir las tablas y figuras respectivas de los resultados.

Seguidamente se analizó e interpretó los resultados alcanzados.

Se efectuó al final las respectivas discusiones de los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Procesado los datos se procedió a desarrollar los respectivos análisis, para las cuales fue necesario utilizar los métodos del análisis descriptivo de la información y que fueron recogidas a partir de la estadística descriptiva, donde las tablas están distribuidas en frecuencias (f), porcentajes (%) y porcentajes acumulados; de otra parte se manejó la contrastación de la hipótesis por la estadística inferencial de r de Pearson, donde los datos tienen distribución normal y son paramétricos, situaciones que fueron manejados por el software estadístico SPSS 26, así como por Excel y el procesador de datos Word.

3.7 Aspectos éticos

La investigación en mérito a su naturaleza, características y significancia exigió todas las necesidades de una investigación científica, en la cual se aplicó todas las actitudes éticas personales y profesionales antes, durante y en la conclusión de la mismas que estuvieron basadas en:

La confidencialidad de los datos e información captada.

El consentimiento informado del trabajador municipal.

El profundo respeto a los empleados y autoridades municipales.

La reserva y el anonimato de la información lograda de los empleados municipales.

La información fue manejada y utilizada sólo para la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 4

Gestión del talento humano

Afirmación	f	%
Insatisfecho	6	7.89
Ni satisfecho ni insatisfecho	32	42.11
Satisfecho	30	39.47
Muy satisfecho	8	10.53
Total	76	100

Fuente: Elaboración propia, cuestionario de la investigación

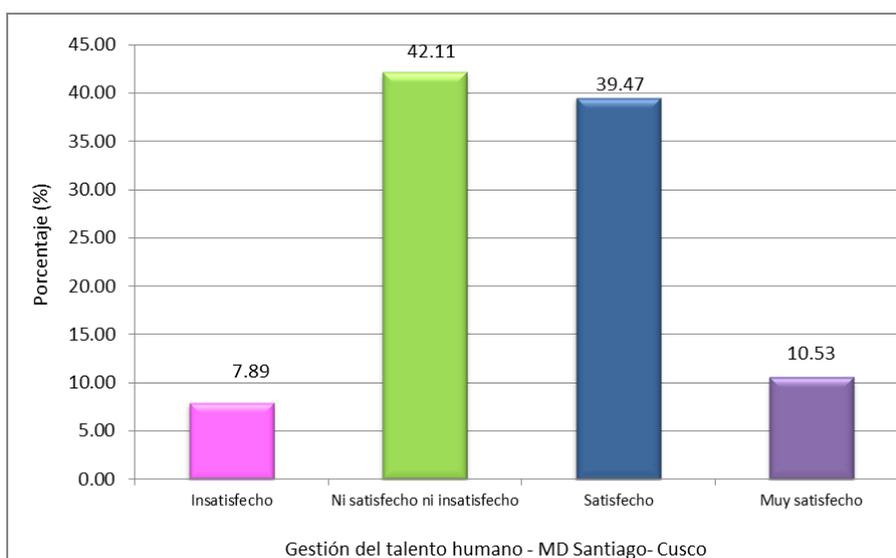


Figura 2: Gestión del talento humano-MD Santiago-Cusco

La tabla 4 y figura 2 muestran datos obtenidos de los empleados de donde el 42.11% manifestaron ni satisfecho ni insatisfechos, seguido del 39.47% que indicaron satisfecho, luego el 10.53% señalaron satisfecho, y además el 7.89% afirmo insatisfecho la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Santiago de Cusco.

Tabla 5

Percepción de las dimensiones-gestión del talento humano

Dimensiones	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Ni satisfecho ni insatisfecho		Satisfecho		Muy Satisfecho	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Integrar a personas	3	3.95	17	22.37	29	38.16	21	27.63	6
Organizar a personas	3	3.95	14	18.42	28	36.84	24	31.58	7	9.21
Recompensar a las personas	5	6.58	14	18.42	25	32.89	24	31.58	8	10.53
Desarrollar a personas	4	5.26	14	18.42	29	38.16	23	30.26	6	7.89
Retener a personas	6	11.84	16	21.05	30	39.47	19	25.00	5	6.58
Auditar a personas	9	11.84	18	23.68	25	32.89	19	25.00	5	6.58

Fuente: Elaboración propia, cuestionario de la investigación

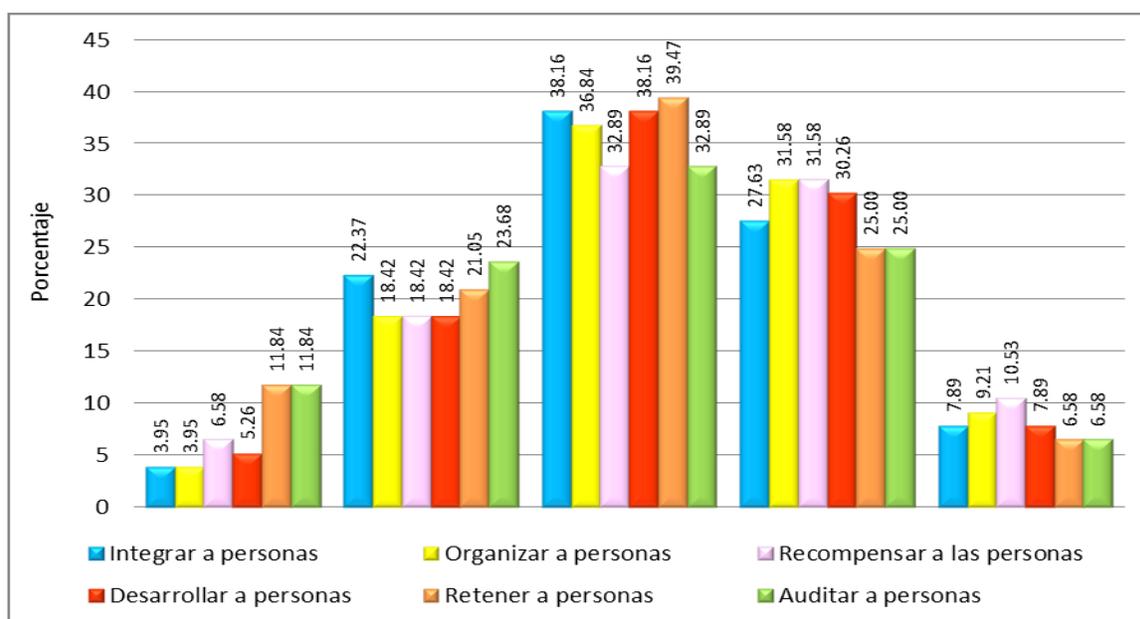


Figura 3: Percepción de las dimensiones-gestión del talento humano

Al observar la tabla y figura precedente, se distingue que se encuentran en 38.16% ni satisfecho ni insatisfecho, el 27.63% satisfecho, un 22.37% insatisfecho, luego el 7.89% muy satisfecho y el 3.95% muy insatisfecho respecto a integrar a personas; de otra parte el 36.84% manifestó ni satisfecho ni insatisfecho, un 31.58% satisfecho, luego el 18.42% insatisfecho, el 9.21% muy satisfecho y el 3.95% muy insatisfecho en referencia a organizar a personas; además el 32.89% afirmo ni satisfecho ni insatisfecho, el 31.58% satisfecho, un 18.42% insatisfecho,

seguidamente el 10.53% muy satisfecho y el 6.58% muy insatisfecho respecto a recompensar a las personas; por otro lado un 38.16% señalaron ni satisfecho ni

insatisfecho, un 30.26% satisfecho, luego el 18.42% insatisfecho, el 7.89% muy satisfecho y sólo el 5.26% muy insatisfecho el desarrollar a personas; así mismo el 39.47% indicó ni satisfecho ni insatisfecho, seguido del 25.00% satisfecho, el 21.05% insatisfecho, un 11.84% muy insatisfecho y un 6.58% muy satisfecho el referencia a retener a personas; al final el 32.89% sostuvieron ni satisfecho ni insatisfecho, un 25.00% satisfecho, luego el 23.68% insatisfecho, el 11.84% muy insatisfecho y tan sólo 6.58% muy satisfecho el proceso de auditar a personas en la entidad objeto de estudio.

Tabla 6

Engagement laboral

Afirmación	f	%
Casi nunca	8	10.53
Algunas veces	25	32.89
Casi siempre	33	43.42
Siempre	10	13.16
Total	76	100

Fuente: Elaboración propia, cuestionario de la investigación

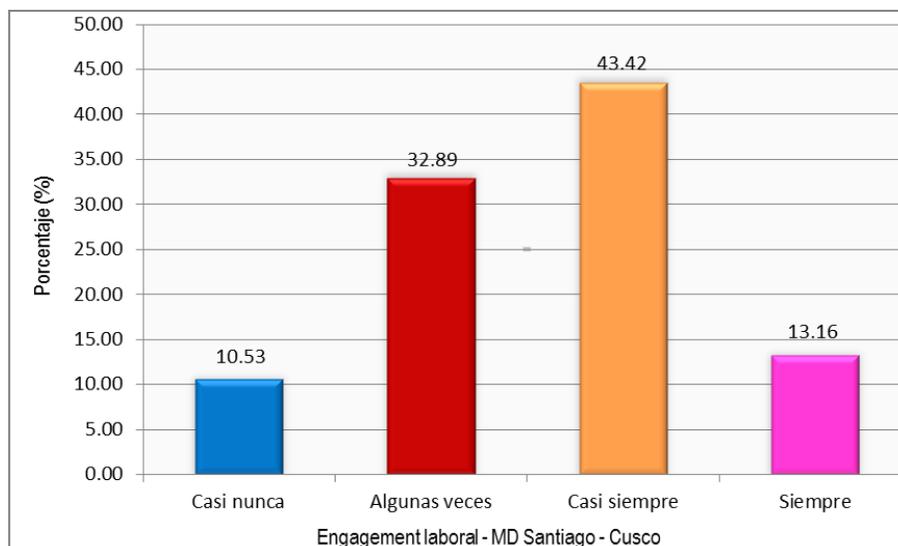


Figura 4: Engagement laboral-MD Santiago-Cusco

Al observar la tabla y figura 6 y 4 respectivamente, se distingue que el 43.42% de los trabajadores afirmaron casi siempre, luego el 32.89% señalaron algunas

veces, así como el 13.16% que indicó siempre, y además del 10.53% que dijo casi nunca contar con un engagement laboral pleno para con la municipalidad.

Tabla 7

Percepción de las dimensiones-engagement laboral

Dimensiones	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Vigor o energía	5	6.58	17	22.37	24	31.58	21	27.63	9
Dedicación	5	6.58	19	25.00	28	36.84	19	25.00	5	6.58
Absorción	4	5.26	14	18.42	27	35.53	26	34.21	5	6.58

Fuente: Elaboración propia, cuestionario de la investigación

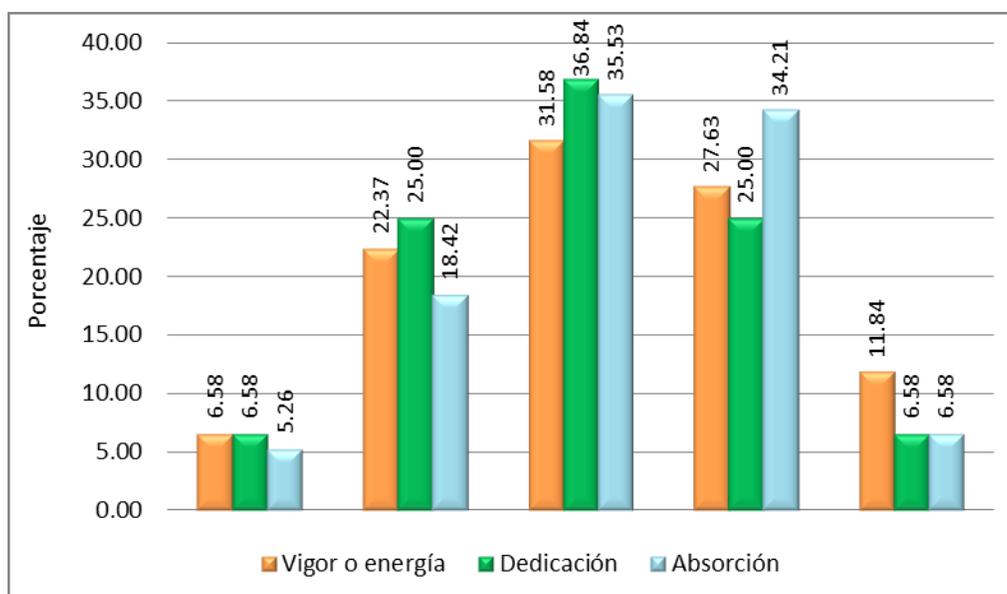


Figura 5: Percepción de las dimensiones-engagement laboral

En la tabla y figura precedente se visualiza que el 31.58% indicaron algunas veces, el 27.63% casi siempre, un 22.37% casi nunca, luego el 11.84% siempre y sólo el 6.58% en referencia al vigor o energía; de otra parte el 36.84% sostuvieron algunas veces, seguido del 25.00% de manera conjunta casi siempre y casi nunca respectivamente y el 6.58% de forma conjunta siempre y nunca en relación a la dedicación, y finalmente el 35.53% señalaron algunas veces, el 34.21% casi siempre, un 18.42% casi nunca, además el 6.58% siempre y sólo el 5.26% indicó nunca en relación a la absorción de parte de los empleados de las unidades que presenta la institución.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

Tabla 8

Asociación entre gestión del talento humano y el engagement laboral

Correlaciones			Gestión del	Engagement
			talento humano	laboral
r de Pearson	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Engagement laboral	Coefficiente de correlación	,457**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
N			76	76

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

Análisis e interpretación

Hipótesis estadística	Ho = No existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.
	Ha = Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.
Nivel de significancia	$\alpha = 0.05$
Coefficiente r de Pearson	0.457**
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Por cuanto $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2 Hipótesis específicas

4.2.2.1 Hipótesis específica 1.

Tabla 10

Asociación entre gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral

Correlaciones			Gestión del	Vigor
			talento humano	
r de Pearson	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1	,407**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Vigor o energía	Coefficiente de correlación	,407**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
N			76	76

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11

Análisis e interpretación

Hipótesis estadística	Ho = No existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022. Ha = Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.
Nivel de significancia	$\alpha = 0.05$
Coefficiente r de Pearson	0.1 407**
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Por cuanto $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2.2 Hipótesis específica 2.

Tabla 12

Asociación entre gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral

		Correlaciones		
			Gestión del talento humano	Dedicación
r de Pearson	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1	,478**
		N	76	76
	Dedicación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,478**	1
		N	76	76

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13

Análisis e interpretación

Hipótesis estadística	Ho = No existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022. Ha = Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.
Nivel de significancia	$\alpha = 0.05$
Coefficiente r de Pearson	0.478**
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Por cuanto $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2.3 Hipótesis específica 3.

Tabla 14

Asociación entre gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral

		Correlaciones		
			Gestión del talento humano	Absorción
r de Pearson	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1	,379**
		N	76	76
	Absorción	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,379**	1
		N	76	76

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15

Análisis e interpretación

Hipótesis estadística	Ho = No existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022. Ha = Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.
Nivel de significancia	$\alpha = 0.05$
Coefficiente r de Pearson	0.379**
Valor p calculado	$p = 0.001$
Conclusión	Por cuanto $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.

Fuente: Elaboración propia.

V. Discusiones

Partiendo de los resultados obtenidos y arribar al objetivo general del estudio, asentados en las dimensiones de cada uno de los fenómenos investigados, se determina por la correlación r de Pearson que dio 0.457** además el p -valor calculado de $\alpha=0.000$ es menor al nivel de significancia de $\alpha=0,05$ (p -valor $0.000 < 0.05$) que señala que entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022 existe asociación significativa, positiva moderada fuerte, llegando a contrastar la hipótesis general. Entorno latente reflejado en los empleados quienes se encuentran en 42.11% ni satisfechos ni insatisfechos de los procesos operacionales que se dan al momento de la integración, organización, recompensas, desarrolló, retención y auditar a los empleados en las funciones y su desempeño, así como en un 43.42% de encontrarse casi siempre con vigor, dedicación y absorción que repercute en el compromiso para con el desarrollo de la entidad, por cuanto cuando la gestión del colaborador llegue a mejorar de manera eficiente y sostenida también mejorará significativamente el engagement laboral de los empleados. Tal como señala Romero (2019), que existe un 90% de deficiencia en la administración del empleado en la entidad pública y un engagement 83.30% regular, existiendo correlaciones positivas entre ambas variables (p. 94).

Por otra parte en referencia al primer objetivo específico del estudio, los resultados alcanzados se puede asentar a partir de la correlación de r de Pearson que fue de 0.407** y un p -valor logrado de $\alpha=0.000$ menor al nivel de significación de $\alpha=0,05$ (p -valor $0.000 < 0.05$) determinando que entre la gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, existe asociación significativa positiva moderada, validando la primera hipótesis específica. Situación manifestada por la poca planificación, administración, manejo e instalación procesos operativos eficientes de parte de los ejecutivos de la municipalidad, y que les permitan mejorar su vigor para cumplir con efectividad sus responsabilidades en el seno laboral por intermedio de la mejora continua de su energía, resiliencia, voluntad, esfuerzo, persistencia y no distracciones de su desempeño e identidad en busca de lograr los objetivos de la municipalidad, por

cuanto estos elementos se encuentran anidados significativamente y que cuando mejore la administración de los colaboradores también mejorará el vigor del trabajador y su engagement laboral. Contexto concordante con Guerrero (2020), quién sostiene que un engagement o compromiso alto de los colaboradores manifiestan mucho vigor o energía, entusiasmo, orgullosos y felices de cumplir sus funciones, toda vez que su trabajo es retador e inspirador (p. 71).

Así mismo, sobre el objetivo específico segundo, de los resultados obtenidos se llega a determinar en base a la correlación de r de Pearson de 0.478** y el p -valor calculado de $\alpha=0.000$ que es bajo al nivel de significación de $\alpha=0,05$ (p -valor $0.000 < 0.05$) que entre la gestión de los empleados y la dedicación del engagement laboral, existe asociación significativa positiva moderada fuerte. Realidad sostenida por las ineficientes técnicas de captación y elección del profesional y/o personal, de los programas y planes de orientación, inducción, recompensas, bienestar social, capacitaciones, motivacionales, comunicacionales, sinergia y cultura organizacional de la municipalidad que quebranta la dedicación que debe contar el empleado en la consecución de sus responsabilidades bajo un sentido, propósito, entusiasmo, orgullo y retos laborales de pertinencia que beneficien de sobre manera la productividad y servicio de la municipalidad; de donde se exige que exista una mejora de la gestión de los trabajadores concatenados a la mejora de la dedicación del empleado en su engagement laboral. Ambiente sustentado por Orbegoso (2020), quién afirma que la fidelización laboral es del 93.2% sobre la productividad laboral, la misma que provoca en los empleados positivos efectos y sobre todo en sus tareas y los resultados (p. 129).

Al final y en referencia al tercer objetivo específico del estudio, de los resultados conseguidos se manifiesta basados en el coeficiente de correlación r de Pearson que fue 0.379** y el p -valor logrado de $\alpha=0.001$ menor al grado de significación de $\alpha=0,05$ (p -valor $0.001 < 0.05$), de donde la gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, existe asociación significativa, positiva moderada. Contexto evidenciado por las tímidas gestiones de los ejecutivos para desarrollar una atmosfera adecuada, relaciones internas interpersonales integrales y trabajo en equipo que les permita organizar

sus funciones para lograr la ejecución de sus actividades de tal forma que estas sean más sencillas, productivas, gratificantes y equilibradas contando para ello con infraestructura, espacios suficientes y adecuados, con sistemas y tecnologías de información y comunicación integrales que les permita cumplir con holgura sus funciones con sentido, significado, entusiasmo, orgullo, responsabilidad y estar conectado para encaminar la operatividad de los servicios en la organización con calidad y calidez, por cuanto al generar un mayor crecimiento de la administración del empleado en la entidad también crecerá la absorción del trabajador, y por ende en su engagement laboral efectivo. Escenario concordante por Arias y López (2019), quienes manifiestan que el desarrollo de acciones estratégicas por parte del trabajador permitirán encausar las tareas personales a los grupales dentro de la empresa, toda vez que los planes de desarrollo y carrera presentan una correlación de 0.629 respecto al valor del desarrollo profesional (párr. 1).

VI. CONCLUSIONES

Primera.- Que existe asociación significativa positiva moderada de la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco; evento contrastado por r de Pearson cuyo índice de 0.457** implica un coeficiente de determinación positiva cercano a la unidad y que el p -valor de $\alpha=0.000$ es inferior al nivel de significancia $\alpha=0.05$ (p -valor $0.000<0.05$), exponiendo que cuanto se expanda eficientemente la gestión del talento humano en las diferentes unidades de la municipalidad también presentará un acenso demostrativo del engagement laboral del empleado para con la institución, favoreciendo significativamente el cumplimiento de los procesos operacionales, objetivos, productividad y la toma de decisiones oportunas de los ejecutivos para con la institución y comunidad distrital de manera integral.

Segunda.- Que la gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, presenta asociación significativa moderada positiva, basado en r de Pearson donde su índice fue 0.407** siendo un coeficiente de determinación positiva superior a cero (0) y que p -valor calcula de $\alpha=0.000$ es menor al nivel de significancia $\alpha=0.05$ (p -valor $0.000<0.05$), afirmando que cuando mejore la gestión del talento humano también mejorará el vigor del empleado en su engagement laboral, que incidirá en la planificación, manejo e instalación de procesos eficientes de parte de los directivos para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a los trabajadores con miras a mejorar continuamente la energía, resiliencia, voluntad, esfuerzo, persistencia y no distracción en el desempeño e identidad del colaborador.

Tercera.- Que existe asociación significativa positiva moderada fuerte de la gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, contexto valorado por r de Pearson estando un índice de 0.478** conllevando a un coeficiente de determinación positiva próximo a la unidad (1) y que su p -valor alcanzado de $\alpha=0.000$ es inferior al nivel de significancia $\alpha=0.05$ (p -valor $0.000<0.05$), manifestando que cuanto se brinde una mejora continua en la gestión de los trabajadores en la organización también

mejorará integralmente la dedicación del engagement laboral del colaborador, permitiendo sostener eficientemente las técnicas de los programas y planes de orientación, inducción, recompensas, bienestar social, capacitación, motivación, comunicación sinergia y cultura organizacional con miras al cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades bajo un sentido, propósito, entusiasmo, orgullo y asumiendo retos laborales con pertinencia que beneficien de sobre manera la productividad y servicio de la municipalidad.

Cuarta.- Que la gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral en la entidad municipal distrital de Santiago, existe asociación significativa, positiva moderada, realidad demostrada por r de Pearson cuyo índice fue 0.379** y el p -valor calculado de $\alpha=0.001$ menor al nivel de significación de $\alpha=0,05$ (p -valor $0.001 < 0.05$), alimentando que cuanto se genere un mayor crecimiento de la gestión de los empleados también crecerá la absorción del engagement laboral del trabajador, debiendo desarrollar una atmosfera adecuada, relaciones internas interpersonales, trabajo en equipo que les permita organizar sus funciones con sistemas, y tecnologías de información y comunicación integrales que les permita cumplir con holgura sus funciones con sentido, significado, entusiasmo, orgullo, responsabilidad y encontrarse conectado para encaminar la operatividad de los servicios en la organización con calidad y calidez.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.- Al alcalde, gerencia municipal, subgerencia de RR.HH y demás unidades de la municipalidad de Santiago, deben diseñar y establecer acciones base inherentes a la mejora continua e integral de la gestión del talento humano y del engagement laboral, entendiendo que las mismas actúan de forma asociada por sus elementos que revelan las características y naturaleza clara en los procesos operacionales de la municipalidad, donde las acciones debe englobar actividades, tareas y responsabilidades oportunas, sistematizadas y ágiles en la exploración de la consecución de los propósitos, misión, visión, y los principios de la institución que deben estar previstas en el plan estratégico y operativo de la entidad municipal.

Segunda.- A los directivos de las gerencias y en especial a la subgerencia de RR.HH y/o al que haga sus veces en la municipalidad de Santiago, es fundamental abordar e implementar acciones modelo con una dirección de soporte eficiente y confiable en la gestión de los colaboradores enmarcadas en el vigor del engagement laboral del empleado que permitirá mejorar eficientemente los procedimientos, integración, organización, ejecución, retención y supervisión del empleado, que impactará de sobre manera en el logro de los resultados y la productividad de la municipalidad y satisfacción de la colectividad.

Tercera.- A la gerencia administrativa, subgerencia de RR.HH, así como a los empleados de la institución distrital de Santiago, es de vital importancia diseñar y desarrollar planes estratégicos conjuntas de orientación institucional para asegurar la gestión de los trabajadores concatenadas al robustecimiento de los niveles de dedicación y absorción del engagement laboral en los colaboradores tendientes a fortalecer significativamente las líneas de comunicación interna, la atmosfera laboral, el reconocimiento, la motivación y recompensas que favorecerá la creación de una cultura de compromiso y de esfuerzo permanente para solucionar las contingencias operativas institucionales de manera conjunta.

Cuarta.- A los gobiernos locales, organizaciones públicas y privadas, investigadores interesados en las problemáticas estudiadas, realizar una real

reflexión y ahondar sobre los fenómenos y la pertinencia de adoptar acciones base estratégicas de afrontamiento para la gestión del colaborador y del engagement laboral, estableciendo procesos y actividades remediales y correctivas desde la integración, la organización, las recompensas, la ejecución, la retención y el monitorio de colaboradores a nivel organizacional y gerencial, con la finalidad de fortalecer y/o prevenir las expresiones de los estados de vigor, dedicación y absorción del engagement laboral en los colaboradores para garantizar resultados positivos y satisfactorios en sus funciones y productividad de manera integral, y toma de decisiones oportunas por los ejecutivos de la actual gestión municipal.

REFERENCIAS

- Árias, Fidias G. (2012). "El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica". Edit. Episteme. 6ta. Ed. Caracas -república bolivariana de Venezuela. p. 137
- Arias P., Stefanya L, y López P., Héctor (2019). "Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio". Consultado el 03/12/2021 y disponible en: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/2646/4331>
- Bastis Consultores (2020). "Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación". Consultado el 29/12/2021 y disponible en: <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>
- Beneplus (2019). "¿Qué es el engagement laboral?". Consultado el 04/12/2021 y disponible en: <https://www.beneplus.cl/marketing/que-es-el-engagement-laboral/>
- Caro, Laura (2021). "7 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos". Consultado el 02/01/2022 y disponible en: <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>
- Core Global Partners (2021). "¿Qué es la gestión del talento humano?". Consultado el 03/12/2021 y disponible en: <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>
- Cortés, Nicolas (2021). "¿Qué es el engagement laboral?". Consultado el 04/12/2021 y disponible en: <https://www.geovictoria.com/cl/engagement-laboral/>
- Chiavenato, Idalberto (2009), "Gestión del talento humano". 3ra. Ed. McGRAW - HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México.

- Espinoza S., Iván (2016). "Tipos de muestreo". Consultado el 05/01/2022 y disponible en:
<http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Fajardo, Teresa; Fajardo, Hilda y Pinto, Leonel (2020). "Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de ecuador". Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences /PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno /. Consultado el 03/12/2021 y disponible en:
<http://www.revistaorbis.org/pdf/51/art10.pdf>
- Gallegos E., Franklin A. (2018). "Gestión de talento humano para el fortalecimiento de la cultura organizacional e identidad laboral en corporación superior Corsuperior S.A." Consultado el 03/12/2021 y disponible en:
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2292/1/T-ULVR-2089.pdf>
- GERENS (2016). "¿Qué son los recursos humanos y qué involucra la gestión del talento humano?". Consultado el 04/12/2021 y disponible en:
<https://gerens.pe/blog/recursos-humanos-involucra-gestion-talento-humano/>
- Guerrero L., Merly (2020). "Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque, Chiclayo - 2019". Consultado 02/12/2021 y disponible: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7135/Guerrero%20L%C3%B3pez%20Merly.pdf?sequence=1>
- Hirebook (2021). "Employee engagement: La guía definitiva de compromiso laboral". Consultado el 29/11/2021 y Disponible en:
<https://www.hirebook.com/es/employee-engagement>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). "Metodología de la investigación", sexta edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México.
- López R., Pedro y Fachelli, Sandra (2015). "La encuesta". En P. López-Roldán y S. Fachelli, Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra

(Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.3. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163567>

Lozada, José (2014). “*Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria*”. Consultado el 15/02/2022 y disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

MEF (2017). “Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972”. Consultado el 29/11/2021 y disponible en: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publica/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf

Orbegoso F., María P. (2020). “El engagement y el desempeño laboral en el personal del área de abastecimientos-Ilo de la empresa minera southern Perú copper corporation, 2019”. Consultado el 02/12/2021 y disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1537/Orbegoso-Flores-Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, Oscar (2021). “¿Qué es la gestión del talento humano?”. Consultado el 03/12/2021 y disponible en: <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Romero M., Vanessa (2019). “Estrategias de gestión del talento humano para mejorar el engagement de los servidores de la ugel tahuamanu del distrito de Iberia – Madre de Dios, 2018”. Consultado el 02/12/2021 y Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9427/A6.1949.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Thomson Reuters (2020). “Gestión del talento 2020: desafíos para el área de recursos humanos”. Consultado el 29/11/2021 y disponible en: <https://www.thomsonreuters.com.ar/es/soluciones-fiscales-contables-gestion/blog-empresas/gestion-del-talento-2020-desafios-para-el-area-de-recursos-humanos.html>

UNIR (2021). “¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?”. Consultado el 03/12/2021 y disponible en: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>

Wood V., Philip; Moenne R., Gonzalo; Arteaga V., Cristóbal; Larraechea H., Roberto; Dosal G., Felipe; Del Solar Z., María J.; Klempau F., Ricardo; De Aguirre V., Javiera; Becerra B., Mauricio y Besio M., Catalina (2019). “Medición 2018: Engagement, Circular HR”. equipo circular hr de fundación Chile. Consultado el 04/12/2021 y disponible en: <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE/ DIMENSIONES	METODOLOGIA									
¿Cómo se asocia la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022?	Establecer la asociación de la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.	Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.	Variable de estudio X: Gestión del talento humano Variable de estudio Y: Engagement laboral	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Uso: No experimental-transversal relacional</p>  <p>Dónde: n = Muestra. 01 = Gestión del talento humano. 02 = Engagement laboral r = Relación de variables.</p> <p>Población y Muestra: Población: talento humano de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022. Total 95.</p> <p>Muestra: El tamaño se determinó por muestreo probabilístico y la fórmula de Cochran. Total 76 unidades muestrales.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:</p> <table border="1" data-bbox="1554 982 1911 1120"> <thead> <tr> <th>VARIABLES DE estudio</th> <th>TÉCNICA</th> <th>INSTRUMENTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gestión del talento humano</td> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Engagement laboral</td> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> </tbody> </table> <p>Métodos de análisis de datos: Por la estadística descriptiva e inferencial, los resultados serán procesados en tablas de frecuencia y porcentajes, para representarlos en sus respectivas figuras por intermedio del software SPSS 26 y Excel.</p>	VARIABLES DE estudio	TÉCNICA	INSTRUMENTO	Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario	Engagement laboral	Encuesta	Cuestionario
VARIABLES DE estudio	TÉCNICA	INSTRUMENTO											
Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario											
Engagement laboral	Encuesta	Cuestionario											
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	DIMENSIONES										
<p>1. ¿Cómo se asocia la gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022?</p> <p>2. ¿Cómo se asocia la gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022?</p> <p>3. ¿Cómo se asocia la gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022?</p>	<p>1. Identificar la asociación de la gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.</p> <p>2. Determinar la asociación de la gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.</p> <p>3. Identificar la asociación de la gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.</p>	<p>1. Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y el vigor del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.</p> <p>2. Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y la dedicación del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.</p> <p>3. Existe asociación significativa entre la gestión del talento humano y la absorción del engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022.</p>	<p>Gestión del talento humano: Escala de Chiavenato</p> <p>Integrar personas. Organizar personas. Recompensar personas. Desarrollar personas. Retener personas. Auditar personas.</p> <p>Engagement: Utrecht Work Engagement Scale (UWES- 3/17)</p> <p>El vigor o energía. La dedicación. La absorción.</p>										

Anexo 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
1 = X: estión del lento humano	"integrado por un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los contextos administrativos relacionado a los empleados basados en seis procesos o dimensiones dinámicas e interactivas en las empresas". (Chiavenato, 2009, p. 15)	Es el ambiente de trabajo óptimo, donde el colaborador conozca sus funciones y pueda desenvolverse de forma eficiente y eficaz para lograr objetivos comunes y determinantes a partir de estrategias, políticas, procesos y procedimientos basados en la capacitación y la evaluación del desempeño del empleado contribuyan a erradicar los problemas que se generen en el ámbito interno de la organización.	Integrar personas.	- Reclutamiento - Pruebas - Selección - Entrevistas	Escala de medición tipo Likert: 1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Ni satisfecho ni insatisfecho 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho
Organizar personas.			- Diseño. - Descripción. - Evaluación. - Desempeño.		
Recompensar personas.			- Recompensas. - Remuneración. - Incentivos. - Motivación.		
Desarrollar personas.			Formación - Capacitación. - Cambio. - Comunicación.		
Retener personas.			- Cultura organizacional. - Ergonomía. - Relaciones. - Seguridad.		
Auditar personas.			- Seguimiento - Monitoreo. - Sistemas. - Datos e información.		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V2 = Y: Engagement laboral	constituido por tres dimensiones o elementos para que los empleados desarrollen su labor de forma más intensa y se comprometan con sus objetivos organizacionales. (Wood, et al., 2019, p. 18)	Es la fidelidad que tiene el colaborador con la organización, que se llega a reflejar en los resultados de su trabajo y en el nivel de compromiso que este siente hacia la entidad, traducándose en mayor rendimiento laboral, mayor satisfacción personal y mejor salud mental del talento humano.	El Vigor o energía	Energía Resiliencia, Voluntad Esfuerzos Distracciones Persistencia	Escala de medición tipo Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			La dedicación:	Sentido Significado del trabajo Entusiasmo Orgulloso por su labor Retos en el trabajo	
			La absorción:	Inmersión en su trabajo Dificultades Abandono Involucramiento Innovación Desconectarse	

Anexo 3: Cuestionario

CUESTIONARIO GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL ENGAGEMENT LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO, CUSCO 2022

INTRODUCCION.

El cuestionario es parte de una investigación científica para captar datos sobre la "Gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022", con la finalidad de realizar un análisis desde la perspectiva, ambiente y procesos operacionales laborales que se desarrollan en la entidad municipalidad objeto de estudio.

INDICACIONES.

Se le solicita llegar a responder de acuerdo a su percepción, conocimientos y profesionalismo de manera objetiva, sincera y responsabilidad, marcando con una en el recuadro que más este a su criterio y valoración considerada para cada interrogante.

Antes de empezar:

- No ponga su nombre ni apellidos.
- Las respuestas serán estimadas de manera confidencial.
- Elegir y aplicar tan sólo una respuesta.
- Es sumamente importante responder todo el cuestionario.

Aspectos generales:

Unidad y/o área donde labora: _____	
Edad: _____ años	Sexo: Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/>
Estado civil: Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Viudo(a) <input type="checkbox"/>	
Condición laboral: Nominado(a) <input type="checkbox"/> Contratado(a) <input type="checkbox"/>	
Formación Profesional: Técnico <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Magister <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>	
Tiempo de servicios:	
Menos de 01 año.....	<input type="checkbox"/>
De 01 a 03 años.....	<input type="checkbox"/>
De 04 a 06 años.....	<input type="checkbox"/>
Más de 07 años.....	<input type="checkbox"/>



GESTION DEL TALENTO HUMANO



l/r.tgr.u per;cau:

1 Ce c;Jc m:ite!\$ or;juce, J p;-ece.> ée l'ed.Z"cr>> qse Ce...:b t; e: d m...
2 \,Qffio o:UCen :J c2;O / u2:..!OCn ce = pet F.l. ce m-uAF!k:z:
1 Le que c.l.:ce ccr: e., miC.s b p;d'le, te!c"Je! / p;ic,éc
1 b:=tCfJ e.U, car.Ser.cai. or.Ccot:u reo== F=>\$ tra p.;cix=Cc
1 -...o "" e i=, c:..e"l cc?TC— e, c:..o mir;q: p.l. c/r:=J a ,:o
1 l:mteito C?co y c.k: " te.l deo, :e tr / e,oj l:m p;qc:ic! Ce h':-:0
Org:ai:l.r per.Cftu:
5 C. qJC mu:cre or.Xc:re d C=:o dc p<:s:eme= / F"':C! éc ce,e: ea te
m.,JiF:ú:el ,:-\$ le, r/fc<: o:!' = x'coie-:Cc= liz cf:5- FJdl:: Ce
- :O
0 m;ijc: .ld .e o o: el ce,Cicio Ce SI! tu:""o.d, e! <<U, y Ce te
o..b:e i-.th""=L
1 l,c c;e me.c:- p;Clic., ! l'iru1<ttu r.CCII d G:!O e., m. m;..q:;X;c y sc!":l
1 Ce olOe:Co apodo Ce :O c;n co:; ,o .e:ec:ere m; p;d.o Ce -!":0
1 ceee cct'!Ce: a mceci0 ce f:lo=i1<ll p!:-: raeer er celfl:;c_o cel c:..:cacCI
re =co., sj=hj..oc:..c= crje fer.e u. " pueil:>Ce b:0

It<OCfC U pc?ceu:
9 ce c;e me:c: cc,,ccr: p, ce l'ul"m;c:!!! 'fF"CStem:l ce t,e,c_...t>: -
i:le.T:!! y e r:!! q;e .el te c,,S!:=c mu-ú:!!
10 l,cC!(lCce d l' re.m e c;je /CCCe ea d mlo =x uc c,,CJc:l:l! c, e.mcd cC'l
b =a."C! Cel mc.'Cdo p;:lo: el fiFo Ce =:O c'l'c re*-..
11 ceee eoo:us ei c2:..o / ec'ff... ee F..!C! ce r.otro.c! / tc:e:cc:, p;co;..!CI y r.o
p;cc."C, c,, mll-.q: old POrel x, i:io c;je Ce:
12 Ccluée.-: c'l'c c: d m;..q:..: <2: cB:.., y .e=<'c= p:..: tr.CC el
ce.m; (Cftr3) Cel p;c"lC"t c;je q;Ce a me;<er loelCe s,o:m;e:ce:, p;eCe
-!":0

O<.l pc?ocu:
11 Ce c;ic m:otc:- m e c;c mll..q:;5é re:ie p;:s:-:i y ttu <le femi:ccn;
r:C:oión, e: ..e,i'le..lo Ce=e.'lCW el !úr.>, c:..:cic e! y l't'ii!e! Ce b
o: =Ctelc<<! =: el Ce!lem;el:O Ce "c.l.'jO
Ce.i.ro c/r,cr d Cc:uido Ce .Cl>u Ce c!; c! cl, le m;..q: =d c;je
11 o: c., Ce:..do Ce SI! o:tecim-je! y o:..e:.. F:!! l', me:C,Ce
c.,clpueioCe :0
15 C. qJC m:U.C": o:tlée": d :o 1 Ce!!l'c-b !! F"Cs e! !! ce.!:c! Ce
c? p;je e! Z:c"er! Ce!!Jdo Ce s.t c.l're, .e,oe;|x! l'e:..C..c,,ca, / c,, c..c!
c;je l,c,e a ato l,r,m!O Cll te ffl'i'l,q:!!S!old
Cort.=eere c;,, r, m;..q:;k!d d;e... / c..<< F-sr=e:e. Ce ocr.n:..c:,c., r.e:..,
1' cu!em:!=d, e;:,d, ' / pe, r.ce:er!r, Ce2,do p!Clde, 1
ee>:"tj

Retener personas:						
17	De qué manera considera a la forma en que se organiza el trabajo como cultura organizacional de la municipalidad y si esta le brinda oportunidades para lograr que la ejecución de las actividades y funciones sea más sencilla, más productiva, más gratificante y equilibrada.					
18	Como percibe que la municipalidad brinda y dispone de infraestructura, espacios suficientes y adecuados para que puedas realizar las tareas, actividades y funciones con holgura.					
19	De qué manera considera a la gestión de los directivos de la municipalidad sobre las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo para que las relaciones entre los trabajadores sean integrales y positivas.					
20	Cómo percibe a la realización en la municipalidad de programas de salud ocupacional relacionados con la prevención de riesgos potenciales a los que están expuestos los trabajadores.					
Auditar personas:						
21	De qué manera considera al seguimiento que se desarrolla en la municipalidad a los servidores sobre el cumplimiento a cabalidad y de manera oportuna el trabajo que se les legó a encomendar en sus puestos laborales.					
22	De qué manera percibe al monitoreo en la municipalidad al talento humano ascendido o promovido sobre si estos cumplen con el perfil de los cargos y con los requisitos necesarios para estar al mando de los mismos.					
23	Como observa a los sistemas y tecnologías de información, y comunicación administrativas que se llegan a utilizar en la municipalidad y estos están integrados a sus funciones y actividades laborales que desarrolla.					
24	De qué manera considera a las bases de datos informatizadas y administradas en la municipalidad que contienen información de los colaboradores y si se mantienen actualizadas y seguras para poder usarla más eficazmente por los directivos.					

Gracias por su participación.



ENGAGEMENT LABORAL

El Work Engagement Scale (JWB- 1/11)

1. Me gusta trabajar en esta empresa.
2. Me gusta venir a trabajar a esta empresa.
3. Me gusta trabajar en esta empresa.
4. Me gusta venir a trabajar a esta empresa.
5. Me gusta trabajar en esta empresa.
6. Me gusta venir a trabajar a esta empresa.
7. Me gusta trabajar en esta empresa.
8. Me gusta venir a trabajar a esta empresa.
9. Me gusta trabajar en esta empresa.
10. Me gusta venir a trabajar a esta empresa.

B, rigoros...

- 1. ¿U. u fje...?
2. ¿U. Méfl...?
3. ¿U. Ft...?
4. ¿Ud. ot1Jée...?

lJd<o<

- 1. ¿...?
2. ¿...?
3. ¿...?
4. ¿...?

LJ, tr.....:

- 1. ¿-s...?
2. ¿...?
3. ¿...?
4. ¿...?

Gracias por su participación.

Anexo 4: Carta para la validación de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Dra. Eliana Pérez Ruibal

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“Gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Bach. Basualdo Villena, Kevin
DNI: 73252643

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Luis Enrique Dios Zárate

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“Gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Bach. Basualdo Villena, Kevin
DNI: 73252643

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: *Dr. Rafael Arturo López Landauro*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

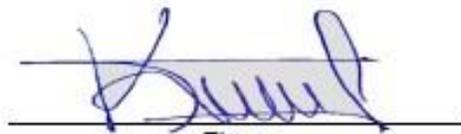
El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“Gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Bach. Basualdo Villena, Kevin
DNI: 73252643

Anexo 5: Validación del instrumento por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022"

Variable 01: Gestión del talento humano

Nº	DIMENSIONE 1 / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	DIMENSION 1						
	INTEGRAR PERSONAS.						
a	De qué manera considera el proceso de reclutamiento que desarrolla la entidad municipal para contar con trabajadores en las diferentes unidades laborales.	="		="		="	
b	De qué manera contempla en la municipalidad las pruebas llevadas a cabo para admitir al trabajador y como estas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo.	="		="		="	
c	Como considera el diseño y utilización de técnicas por parte de la municipalidad para la selección de personal en mérito a los perfiles laborales y puestos de trabajo.	="		="		="	
d	Como ve a las entrevistas desarrolladas en la entidad municipal para captar el talento humano idóneo y si estas son las adecuadas para cubrir y ocupar los puestos de trabajo.	="		="		="	
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	ORGANIZAR PERSONAS						
a	De qué manera considera el diseño de programas y planes de orientación en la municipalidad para los nuevos colaboradores seleccionados en los distintos puestos de trabajo.	="		="		="	
b	Cómo llega a observar a los procesos de descripción e inducción que desarrolla la municipalidad relacionado con el ejercicio de sus funciones, obligaciones laborales y la cultura institucional.	="		="		="	
c	De qué manera percibe a las evaluaciones llevadas a cabo en la municipalidad, están de acuerdo al puesto de trabajo que ocupa y/o accede en un puesto de trabajo.	="		="		="	
d	Como considera el modelo de evaluación para medir el desempeño del colaborador relacionado a las funciones que tiene en su puesto de trabajo.	="		="		="	
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	RECOMPENSAR PERSONAS.						
a	De qué manera considera el plan de recompensas y los programas de bienestar social, laboral internas y externas que adopta la entidad municipal.	="		="		="	
b	Considera a la remuneración que recibe en la municipalidad se encuentre en armonía con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que realiza.	="		="		="	
c	Como evalúa el diseño y desarrollo de planes de incentivos y beneficios pecuniaros y no pecuniaros en la municipalidad por el servicio que desarrolla.	="		="		="	
d	Considera que la entidad municipal diseña estrategias y acciones para motivar el compromiso del personal que ayude a mejorar el nivel de su competencia en su puesto de trabajo.	="		="		="	
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	DESARROLLAR PERSONAS						
a	De qué manera mira que la municipalidad realice programas y acciones de formación, inducción, entrenamiento para desarrollar el talento, capacidades y habilidades de los colaboradores en el desempeño de su cargo.	="		="		="	
b	Como observa el desarrollo de actividades de capacitación en la municipalidad que contribuyen al desarrollo de sus conocimientos y competencias para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	="		="		="	
c	De qué manera considera el diseño y desarrollo de programas de cambios de oportunidades tendientes al desarrollo de su carrera, ascensos,	="		="		="	

	transerencias y entre otros que beneficien al talento humano en la municipalidad.						
d	Considera que la municipalidad diseña y ofrece programas de comunicación, sinergia, conformidad, equidad, equipos y feedback para incrementar su desarrollo profesional y personal.	x		x		x	
DIMENSION 6		Si	No	Si	No	Si	No
6 RETENER PERSONAS							
a	De que manera considera la forma en que se organiza el trabajo como cultura organizacional de la municipalidad y si esta le brinda oportunidades para lograr que la ejecución de las actividades y funciones sea más sencilla, más productiva, más gratificante y equitativa.	x		x		x	
b	Como percibe que la municipalidad brinda y dispone de infraestructura, espacios suficientes y adecuados para que puedas realizar las tareas, actividades y funciones con holgura.	x		x		x	
o	De que manera considera a la gestión de los directivos de la municipalidad sobre las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo para que las relaciones entre los trabajadores sean integrales y positivas.	x		x		x	
d	Como percibe a la realización en la municipalidad de programas de salud ocupacional relacionados con la prevención de riesgos potenciales a los que están expuestos los trabajadores.	x		x		x	
DIMENSION 8		Si	No	Si	No	Si	No
8 AUDITAR PERSONAS							
a	De que manera considera el seguimiento que se desarrolla en la municipalidad a los servidores sobre el cumplimiento a cabalidad y de manera oportuna el trabajo que se les legó a encomendar en sus puestos laborales.	x		x		x	
b	De que manera percibe el monitoreo en la municipalidad al talento humano ascendido o promovido sobre si estos cumplen con el perfil de los cargos y con los requisitos necesarios para estar al mando de los mismos.	x		x		x	
o	Como percibe a los sistemas y tecnologías de información, la comunicación administrativa que se lega a utilizar en la municipalidad y si esta integrada a las funciones y actividades laborales que desarrolla.	x		x		x	
d	De que manera considera a las bases de datos informatizadas, administradas en la municipalidad que contienen información de los colaboradores respecto a si se mantienen actualizadas y seguras para poder ser usadas más eficazmente por los directivos.	x		x		x	

Variable 02: Engagement laboral

Nº	DIMENSIONE 8 / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSION 1							
1 EL VIGOR O ENERGIA							
a	Considera Ud. que en su ambiente laboral en la municipalidad se siente lleno de energía para cumplir sus responsabilidades.	x		x		x	
b	Ud. es fuerte y vigoroso en su centro laboral o unidad dentro la municipalidad.	x		x		x	
o	Cuando se levanta Ud. por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar para cumplir sus funciones en la municipalidad.	x		x		x	
d	Considera Ud. que puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo en la municipalidad.	x		x		x	
e	Ud. es persistente en el cumplimiento de sus actividades en el trabajo que desarrolla en la municipalidad.	x		x		x	
f	Ud. considera que incluso cuando las cosas no van bien en la municipalidad se siente con entusiasmo para cumplir sus responsabilidades.	x		x		x	
DIMENSION 2		Si	No	Si	No	Si	No
2 LA DEDICACION							
a	Cuando en el contexto laboral de la municipalidad las cosas no van bien, continúa trabajando.	x		x		x	
b	Considera Ud. que llegar a cumplir sus funciones, actividades y	x		x		x	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022"

Variable 01: Gestión del talento humano

Nº	DIMENSIONE 1 / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSION 1						
1	INTEGRAR PERSONAS.						
a	De qué manera considera el proceso de reclutamiento que desarrolla la entidad municipal para contar con trabajadores en las diferentes unidades laborales.	x		x		x	
b	De qué manera contempla en la municipalidad a las pruebas llevadas a cabo para admitir al trabajador y estas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo.	x		x		x	
c	Como considera el diseño y utilización de técnicas por parte de la municipalidad para la selección de personal en mérito a los perfiles laborales y puestos de trabajo.	x		x		x	
d	Como ve a las entrevistas desarrolladas en la entidad municipal para captar el talento humano idóneo y si estas son las adecuadas para cubrir y ocupar los puestos de trabajo.	x		x		x	
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	ORGANIZAR PERSONAS						
a	De qué manera considera el diseño de programas y planes de orientación en la municipalidad para los nuevos colaboradores seleccionados para los distintos puestos de trabajo.	x		x		x	
b	Cómo llega a observar a los procesos de descripción e inducción que desarrolla la municipalidad relacionado con el ejercicio de sus funciones, obligaciones laborales y de la cultura institucional.	x		x		x	
c	De qué manera percibe a las evaluaciones llevadas a cabo en la municipalidad y si están de acuerdo al puesto de trabajo que ocupa y/o acceder a un puesto de trabajo.	x		x		x	
d	Como considera el modelo de evaluación para medir el desempeño del colaborador relacionado a sus funciones que tiene en su puesto de trabajo.	x		x		x	
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	RECOMPENSAR PERSONAS.						
a	De qué manera considera el plan de recompensas y programas de bienestar social, laboral internas y externas que adopta la entidad municipal.	x		x		x	
b	Considera a la remuneración que recibe en la municipalidad se encuentre en armonía con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que realiza.	x		x		x	
c	Como evalúa el diseño y desarrollo de planes de incentivos y beneficios pecuniaros y no pecuniaros en la municipalidad por el servicio que desarrolla.	x		x		x	
d	Considera que la entidad municipal diseña estrategias y acciones para motivar el compromiso del personal que ayuden a mejorar el nivel de su competencia en su puesto de trabajo.	x		x		x	
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	DESARROLLAR PERSONAS						
a	De qué manera mira a que la municipalidad realiza programas y acciones de formación, inducción, entrenamiento para desarrollar el talento, capacidades y habilidades de los colaboradores para el desempeño de su cargo.	x		x		x	
b	Como observa el desarrollo de actividades de capacitaciones en la municipalidad que contribuyen al desarrollo de sus conocimientos y competencias para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	x		x		x	
c	De qué manera considera el diseño y desarrollo de programas de cambios de oportunidades tendientes al desarrollo de su carrera, ascensos,	x		x		x	

	transparencia y entre otros que beneficien al talento humano en la municipalidad.						
d	Considera que la municipalidad diseña y ofrece programas de comunicación, sinergia, conformidad, equidad, equipares y feedback para incrementar su desarrollo profesional y personal.	x		x		x	
DIMENSION 6		Si	No	Si	No	Si	No
6	RETENER PERSONAS						
a	De que manera considera a la forma en que se organiza el trabajo como cultura organizacional de la municipalidad y si esta le brinda oportunidades para lograr que la ejecución de las actividades y funciones sea más sencilla, más productiva, más gratificante y equilibrada.	x		x		x	
b	Como percibe que la municipalidad brinda y dispone de infraestructura, espacios suficientes y adecuados para que puedas realizar las tareas, actividades y funciones con holgura.	x		x		x	
c	De que manera considera a la gestión de los directivos de la municipalidad sobre las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo para que las relaciones entre los trabajadores sean integrales y positivas.	x		x		x	
d	Como percibe a la realización en la municipalidad de programas de salud ocupacional relacionados con la prevención de riesgos potenciales a los que están expuestos los trabajadores.	x		x		x	
DIMENSION 8		Si	No	Si	No	Si	No
8	AUDITAR PERSONAS						
a	De que manera considera al seguimiento que se desarrolla en la municipalidad a los servidores sobre el cumplimiento a cabalidad y de manera oportuna el trabajo que se les legó a encomendar en sus puestos laborales.	x		x		x	
b	De que manera percibe al monitoreo en la municipalidad al talento humano ascendido o promovido sobre si estos cumplen con el perfil de los cargos y con los requisitos necesarios para estar al mando de los mismos.	x		x		x	
c	Como observa a los sistemas y tecnologías de información y comunicación administrativas que se legan a utilizar en la municipalidad y estos están integrados a sus funciones y actividades laborales que desarrolla.	x		x		x	
d	De que manera considera a las bases de datos informatizadas y administradas en la municipalidad que contienen información de los colaboradores ya se mantienen actualizadas y seguras para poder usarlas más eficazmente por los directivos.	x		x		x	

Variable 02: Engagement laboral

Nº	DIMENSIONE 8 / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	EL VIGOR O ENERGIA						
a	Considera Ud. que en su ambiente laboral de la municipalidad se siente lleno de energía para cumplir sus responsabilidades.	x		x		x	
b	Ud. es fuerte y vigoroso en su centro laboral o unidad de la municipalidad.	x		x		x	
c	Cuando se levanta Ud. por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar para cumplir sus funciones en la municipalidad.	x		x		x	
d	Considera Ud. que puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo en la municipalidad.	x		x		x	
e	Ud. es persistente en el cumplimiento de sus actividades en el trabajo que desarrolla en la municipalidad.	x		x		x	
f	Ud. considera que incluso cuando las cosas no van bien en la municipalidad se siente con entusiasmo para cumplir sus responsabilidades.	x		x		x	
DIMENSION 2		Si	No	Si	No	Si	No
2	LA DEDICACION						
a	Cuando en su contexto laboral de la municipalidad las cosas no van bien, continúa trabajando.	x		x		x	
b	Considera Ud. que legar a cumplir sus funciones, actividades y	x		x		x	

	tareas en la municipalidad se encuentran llenos de significado y propósito.					
o	Considera Ud. que se siente entusiasmado y motivado en su centro laboral de la municipalidad.	x		x		x
d	Considera Ud. que el ambiente laboral de la municipalidad que percibe le inspira seguir adelante.	x		x		x
e	Considera Ud. que se siente orgulloso del trabajo que realiza en la municipalidad de Santiago.	x		x		x
DIMENSION 3		Si	No	Si	No	Si
LA ABSORCIÓN						
a	Considera Ud. que se siente orgulloso del trabajo que realiza en la municipalidad de Santiago.	x		x		x
b	Según Ud. durante el desempeño de sus actividades en la municipalidad el tiempo vuela de manera rápida.	x		x		x
o	Considera Ud. cuando se encuentra trabajando en la municipalidad, olvida lo que pasa alrededor suyo y se concentra en lo que está realizando.	x		x		x
d	Considera Ud. que se siente feliz y/o conforme cuando está aislado en su contexto laboral de la municipalidad.	x		x		x
e	Según Ud. durante todo el tiempo de servicio en la municipalidad siente que está identificado e inmerso en su trabajo que desarrolla.	x		x		x
f	Considera Ud. que se deja llevar por su trabajo y responsabilidades asumidas en la municipalidad.	x		x		x

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique
DNI: 07905441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022"

Variable 01: Gestión del talento humano

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSION 1						
1	INTEGRAR PERSONAS.						
a	De qué manera considera el proceso de reclutamiento que desarrolla la entidad municipal para contar con trabajadores en las diferentes unidades laborales.	✓		✓		✓	
b	De qué manera contempla en la municipalidad a las pruebas llevadas a cabo para admitir al trabajador y estas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo.	✓		✓		✓	
c	Cómo considera al diseño y utilización de técnicas por parte de la municipalidad para la selección de personal en mérito a los perfiles laborales y puestos de trabajo.	✓		✓		✓	
d	Cómo ve a las entrevistas desarrolladas en la entidad municipal para captar al talento humano idóneo y si estas son las adecuadas para cubrir y ocupar los puestos de trabajo.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 2						
2	ORGANIZAR PERSONAS						
a	De qué manera considera al diseño de programas y planes de orientación en la municipalidad para los nuevos colaboradores seleccionados para los distintos puestos de trabajo.	✓		✓		✓	
b	Cómo llega a observar a los procesos de descripción e inducción que desarrolla la municipalidad relacionado con el ejercicio de sus funciones, obligaciones laborales y de la cultura institucional.	✓		✓		✓	
c	De qué manera percibe a las evaluaciones llevadas a cabo en la municipalidad y si están de acuerdo al puesto de trabajo que ocupa y/o acceder a un puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
d	Cómo considera al modelo de evaluación para medir el desempeño del colaborador relacionado a sus funciones que tiene en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 3						
3	RECOMPENSAR PERSONAS.						
a	De qué manera considera al plan de recompensas y programas de bienestar social, laboral internas y externas que adopta la entidad municipal.	✓		✓		✓	
b	Considera a la remuneración que recibe en la municipalidad se encuentra en armonía con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que realiza.	✓		✓		✓	
c	Cómo evalúa al diseño y desarrollo de planes de incentivos y beneficios pecuniarios y no pecuniarios en la municipalidad por el servicio que desarrolla.	✓		✓		✓	
d	Considera que la entidad municipal diseña estrategias y acciones para motivar el compromiso del personal que ayuden a mejorar el nivel de su competencia en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4						
4	DESARROLLAR PERSONAS						
a	De qué manera mira a que la municipalidad realiza programas y acciones de formación, inducción, entrenamiento para desarrollar el talento, capacidades y habilidades de los colaboradores para el desempeño de su cargo.	✓		✓		✓	
b	Cómo observa al desarrollo de actividades de capacitaciones en la municipalidad que contribuyen al desarrollo de sus conocimientos y competencias para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
c	De qué manera considera el diseño y desarrollo de programas de cambios de oportunidades tendientes al desarrollo de su carrera, ascensos,	✓		✓		✓	

	transferencias y entre otros que benefician al talento humano en la municipalidad.						
d	Considera que la municipalidad diseña y ofrece programas de comunicación, sinergia, conformidad, equidad, equipares y feedback para incrementar su desarrollo profesional y personal.	√		√		√	
DIMENSION 5		Si	No	Si	No	Si	No
5	RETENER PERSONAS						
a	De qué manera considera a la forma en que se organiza el trabajo como cultura organizacional de la municipalidad y si esta le brinda oportunidades para lograr que la ejecución de las actividades y funciones sea más sencilla, más productiva, más gratificante y equilibrada.	√		√		√	
b	Cómo percibe que la municipalidad brinda y dispone de infraestructura, espacios suficientes y adecuados para que puedas realizar las tareas, actividades y funciones con holgura.	√		√		√	
c	De qué manera considera a la gestión de los directivos de la municipalidad sobre las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo para que las relaciones entre los trabajadores sean integrales y positivas.	√		√		√	
d	Cómo percibe a la realización en la municipalidad de programas de salud ocupacional relacionados con la prevención de riesgos potenciales a los que están expuestos los trabajadores.	√		√		√	
DIMENSION 6		Si	No	Si	No	Si	No
6	AUDITAR PERSONAS						
a	De qué manera considera al seguimiento que se desarrolla en la municipalidad a los servidores sobre el cumplimiento a cabalidad y de manera oportuna el trabajo que se les llegó a encomendar en sus puestos laborales.	√		√		√	
b	De qué manera percibe al monitoreo en la municipalidad al talento humano ascendido o promovido sobre si estos cumplen con el perfil de los cargos y con los requisitos necesarios para estar al mando de los mismos.	√		√		√	
c	Como observa a los sistemas y tecnologías de información, y comunicación administrativas que se llegan a utilizar en la municipalidad y estos están integrados a sus funciones y actividades laborales que desarrolla.	√		√		√	
d	De qué manera considera a las bases de datos informatizadas y administradas en la municipalidad que contienen información de los colaboradores y si se mantienen actualizadas y seguras para poder usarla más eficazmente por los directivos.	√		√		√	

Variable 02: Engagement laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSION 1		Si	No	Si	No	Si	No
1	EL VIGOR O ENERGÍA						
a	Considera Ud. que en su ambiente laboral de la municipalidad se siente lleno de energía para cumplir sus responsabilidades.	√		√		√	
b	Ud. es fuerte y vigoroso en su centro laboral o unidad de la municipalidad.	√		√		√	
c	Cuándo se levanta Ud. por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar para cumplir sus funciones en la municipalidad.	√		√		√	
d	Considera Ud. que puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo en la municipalidad.	√		√		√	
e	Ud. es persistente en el cumplimiento de sus actividades en el trabajo que desarrolla en la municipalidad.	√		√		√	
f	Ud. considera que incluso cuando las cosas no van bien en la municipalidad se siente con entusiasmo para cumplir sus responsabilidades.	√		√		√	
DIMENSION 2		Si	No	Si	No	Si	No
2	LA DEDICACION						
a	Cuándo en su contexto laboral de la municipalidad las cosas no van bien, continúa trabajando.	√		√		√	
b	Considera Ud. que llegar a cumplir sus funciones, actividades y	√		√		√	

	tareas en la municipalidad se encuentran llenos de significado y propósito.						
c	Considera Ud. que se siente entusiasmado y motivado en su centro laboral de la municipalidad.	√		√		√	
d	Considera Ud. que el ambiente laboral de la municipalidad que percibe le inspira seguir adelante.	√		√		√	
e	Considera Ud. que se siente orgulloso del trabajo que realiza en la municipalidad de Santiago.	√		√		√	
	DIMENSION 3	SI	No	SI	No	SI	No
3	LA ABSORCION						
a	Considera Ud. que se siente orgulloso del trabajo que realiza en la municipalidad de Santiago.	√		√		√	
b	Segun Ud. durante el desempeño de sus actividades en la municipalidad el tiempo vuela de manera rápida.	√		√		√	
c	Considera Ud. cuando se encuentra trabajando en la municipalidad, olvida lo que pasa alrededor suyo y se concentra en lo que está realizando.	√		√		√	
d	Considera Ud. que se siente feliz y/o conforme cuando está aislado en su contexto laboral de la municipalidad.	√		√		√	
e	Segun Ud. durante todo el tiempo de servicio en la municipalidad siente que está identificado e inmerso en su trabajo que desarrolla.	√		√		√	
f	Considera Ud. que se deja llevar por su trabajo y responsabilidades asumidas en la municipalidad.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiencia Proba*

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

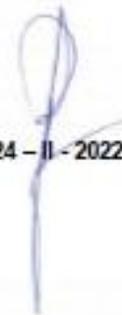
Apellidos y nombres del juez validador. *López Landauro Rafael Arturo*
DNI: *08273208*

Especialidad del validador: *Gestión de Organizaciones*

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

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

24 - II - 2022



Anexo 6: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,074	76	,200*	,979	76	,243
Engagement laboral	,066	76	,200*	,974	76	,113

Fuente: Elaboración propia, resultados de investigación, SPSS

Planteando:

Ho: Los datos presentan una distribución normal: > 0.05 , donde (Sig. $0.2 > 0.05$) Ha:

Los datos no presentan una distribución normal: < 0.05 , donde (Sig. $0.2 > 0.05$)

De acuerdo al tamaño de la muestra (76) unidades muestrales, se consideró la prueba de normalidad de Kolmogorov por encontrarse mayor a 50 sujetos, donde el p -calculado es de sig.=0.2 que es mayor a 0.05 del margen de error, la misma que señala que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha), situación determinada al existir datos normales, que permite aplicar la prueba paramétrica, para el cual se manejó el coeficiente de correlación r de Pearson.