



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el Grupo Educativo
San Luis - Callao, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Karen Annette Talavera Gutiérrez de García (ORCID: 0000-0003-4334-6450)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria:

A mis padres José y Juana por su apoyo incondicional.

A mis hijos Abraham y Paula, mis soportes.

Agradecimiento:

A Dios mi guía.

A mis hijos por su paciencia y apoyo incondicional en este paso tan importante en mi vida profesional

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **TALAVERA GUTIERREZ DE GARCIA KAREN ANNETTE**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL GRUPO SAN LUIS, CALLAO, 2019

Fecha: 22 de enero de 2020

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Jesus Padilla Caballero

Firma:

SECRETARIO: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma:

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Ibarquen Cueva

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

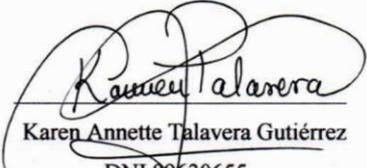
Declaratoria de autenticidad

Yo, Karen Annette Talavera Gutiérrez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao, 2019”, presentada, en 64 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi auditoria.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de enero del 2020


Karen Annette Talavera Gutiérrez
DNI 09630655

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	01
II. Método	13
2.1. Tipo y diseño de la investigación	13
2.2. Operacionalización	14
2.3. Población, muestra y muestreo	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	16
2.6. Métodos de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
III. Resultados	19
IV. Discusión	25
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
Referencias	31
Anexos	37
Anexo 1: Matriz de consistencia	37
Anexo 2: Operacionalización de la variable	38
Anexo 3: Ficha técnica de los instrumentos	39

Anexo 4: Instrumentos	40
Anexo 5: Validación de instrumentos por juicio de expertos	45
Anexo 6: Confiabilidad	56
Anexo 7: Base de datos	58
Anexo 8 Constancia de aplicación del instrumento	60
Anexo 9 Carta de autorización de la institución educativa	61
Anexo 10 Pantallazo de turnitin	62
Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de tesis.	63
Anexo 12:Dictamen final	64
Anexo 13: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.	65
Anexo 14: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.	66
Anexo 15:Evidencias	67

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Población de docentes del Grupo Educativo San Luis, Callao 2019	14
Tabla 2: Niveles de confiabilidad	15
Tabla 3: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Cuestionario de Compromiso Organizacional	16
Tabla 4: Niveles de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones	20
Tabla 5: Niveles de la variable compromiso organizacional y dimensiones	21
Tabla 6: Sistema de hipótesis de la investigación	21

Índice de figuras

Figura 1: Diseño de la investigación.	13
Figura 2: Niveles de percepción de la variable Gestión del talento humano y dimensiones.	19
Figura 3: Niveles de percepción de la variable compromiso organizacional y dimensiones.	20

Resumen

La presente investigación titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019”, tuvo el objetivo de determinar la relación existente entre estas variables en los docentes, usando como base teórica a Chiavenato (2011) y Sakaja, Kipkoech, y Nelima (2017) para la primera variable y Adana, Tafur y Leal (2018) y Meyer y Allen (1990) para la segunda. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y descriptivo. La población fue de 70 docentes, siendo la investigación censal, dada la posibilidad de las condiciones. La técnica utilizada fue la de la encuesta y se usaron los instrumentos formulados por Talavera (2019) y adaptados de Meyer y Allen (1991), respectivamente, para cada variable. La conclusión principal en relación al objetivo general fue que existe relación positiva y significativa entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes, al obtenerse por análisis inferencial de datos usando el SPSS 24, un coeficiente de correlación de Spearman (r) equivalente de 0,478 y un p-valor (Sig.) equivalente al 0,000, que permitió rechazar la hipótesis nula.

Palabras claves: *talento humano, compromiso organizacional, gestión administrativa, educación.*

Abstract

This research entitled "Human talent management and organizational commitment in the San Luis Educational Group - Callao 2019", aimed to determine the relationship between these variables in teachers, using Chiavenato (2011) and Sakaja as a theoretical basis, Kipkoech, and Nelima (2017) for the first variable and Adana, Tafur and Leal (2018) and Meyer and Allen (1990) for the second. The research was quantitative, non-experimental, correlational and descriptive. The population was 70 teachers, being the census investigation, given the possibility of conditions. The technique used was that of the survey and the instruments formulated by Talavera (2019) and adapted from Meyer and Allen (1991), respectively, were used for each variable. The main conclusion in relation to the general objective was that there is a positive and significant relationship between the Management of human talent and the organizational commitment in teachers, when obtained by inferential data analysis using SPSS 24, a Spearman correlation coefficient (r) equivalent to 0.478 and a p-value (Sig.) equivalent to 0.000, which allowed the null hypothesis to be rejected.

Keywords: *Human talent, organizational commitment, administrative management, education.*

I. Introducción.

Hay un conjunto de variables que gobiernan el mundo empresarial actual, de las cuales, entre otras, predominan dos fundamentales: la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores o empleados para con sus empresas. Esto deviene en el marco de la tendencia actual determinada por la sociedad del conocimiento, muy bien visualizada en el informe Delors (1996) según el cual se dieron las características y los pilares educativos para esta sociedad del siglo XXI. El conocimiento, según Foray (2004) es una capacidad asociada a la inventiva, la innovación, a la creación de objetos culturales llevados al plano de la sociedad para desarrollarla. Esta capacidad es asociada a lo que se denomina Talento, definida por Lozano (2007) como ese conjunto de competencias para realizar acciones, innovar y alcanzar el éxito, tanto a nivel personal, pero con repercusión social. Como notamos, el talento humano está asociado al nuevo estado social de predominio tecnológico, el asunto está como gestionarlo, como administrarlo según los parámetros de la nueva era y obtener los mejores resultados. Pero no solo se trata de su administración o dirección solamente, sino también de la producción del mismo, considerando que toda sociedad tiene un sistema superestructural que resume su forma de concebir el mundo, el cual se llama educación. Las sociedades generan talento humano, por tanto, están obligados a asumir acciones para gestionar los mismos.

En el aspecto internacional sobre el compromiso organizacional, tenemos el informe Deloitte (2015), de la Deloitte Touche Tohmatsu Limited empresa privada número uno de servicios profesionales del mundo, sobre las tendencias globales del capital humano 2015, que indica que el principal problema de las empresas es la falta de compromiso laboral y cultura organizacional. Esto lo podemos sintetizar a grandes rasgos en la crisis del compromiso organizacional de los trabajadores respecto a las empresas, lo cual no es ajeno a las escuelas. En ese sentido hay un reto para el administrador de adaptarse a un mundo de una generación que ha nacido en un mundo gobernado por el conocimiento y la tecnología, a tal punto que tienen una denominación, conocida como los Millennials. De acuerdo a aportes serios sobre el tema tales como Gestión (2015) que reporta que hay un 87% de las empresas que cree que la falta de compromiso (engagement) organizacional es el problema principal actual según el informe Deloitte.

En tal sentido es tendencia mundial que un 60% de estas busque las formas de medir y perfeccionar este compromiso que vincula al trabajador con la empresa. Por tanto, debería

ser lo propio lo que se refleje entre los líderes de las instituciones educativas con su personal administrativo y docente. Asimismo, Deloitte (2015) agrega que el 58% asume que debe rediseñarse la estructura organizacional en base a computadores, siendo también tendencia en un 75% que las herramientas analíticas de gestión de talento deben ser ampliamente consideradas. Deloitte (2019) durante ese año encuestó 10 mil personas en 119 países encontrando la tendencia mundial del concepto de empresa social, es decir de aquella que no solo se preocupa de ganar dinero, sino también de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores. Para el caso peruano Deloitte (2018) reportó que las tendencias en un 90% es el trabajo en equipo, la preparación en las nuevas carreras del siglo XXI y la importancia de los datos y la analítica. En ese sentido, respecto al primer aspecto, solo el 43% pretende estar listo para el trabajo colaborativo; el 61% asume que no tiene planes respecto a las nuevas carreras el 50% no tiene preparación el trabajo que concierne a la automatización. Finalmente, Deloitte (2019) reporta que, para el Perú, un 86% cree que se debe cambiar la forma en que el individuo aprende, el 84% que se debe reimaginar la experiencia laboral mejorando así la productividad laboral y organizacional, el 74% que los líderes deben cambiar sus formas de liderazgo.

En lo que respecta a los índices internacionales de gestión del talento humano, tenemos el reporte del Institut Européen d'Administration des Affaires (Insead, 2019) que señala que Washington DC encabeza la lista de las que mejor gestionan el talento, seguida por Copenhague, Oslo, Viena y Zúrich; sin embargo, a nivel global, son Suiza, Singapur y Estados Unidos, las que encabezan el ranking. Otro es Asia, Latinoamérica y África en avance acelerado. Señala que Europa es un motor del talento humano, debido a sus universidades prestigiosas y su fuerte sector educativo. Asimismo, en el ranking IMD (2019), Singapur y Hong Kong encabezan la tabla, con EE.UU. en tercer lugar, siendo todos los demás son europeos.

Por otro lado, en la realidad latinoamericana, Chile, México, Colombia y Perú cierran el ranking. Perú se encuentra en el puesto 59 de 61 países casi a la cola de la gestión del talento humano, según el Reporte del Talento Mundial IMD (2015). El IMD (2019) reporta el puesto 55, sobrepasando a Argentina, Brasil y Venezuela respectivamente, aunque con tendencia a la baja. En lo local, los administradores, deben considerar su acción de gestor, como la persona que apoya, asiste y mejora que cada colaborador se preocupe por crecer su rendimiento y desempeño, potenciando así su talento. En el Grupo Educativo San Luis del

Callao, se asume la falta de gestión de talento humano pues no se favorece al personal en los aspectos antes indicados, por tanto, procede como un problema a investigar.

Entre los antecedentes internacionales tenemos a Salazar (2018) quien estudió en su tesis la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, siendo el objetivo determinar la misma; en tal sentido, realizó un estudio cuantitativo utilizando el cuestionario S20/23 para la recolección de datos; el análisis descriptivo permitió concluir que entre ambas variables hay relación significativa. Otro estudio es el de Yong (2018) en su trabajo titulado *The role of talent management in employee retention*, que tuvo por objetivo determinar la influencia del talento humano en retener empleados; el objetivo de la investigación fue examinar si el mapeo de competencias, el compromiso de los empleados, la gestión del desempeño y el desarrollo profesional tienen una relación positiva en la retención de los empleados; se usó análisis descriptivo, prueba de confiabilidad y análisis inferencial, lo que permitió concluir que es necesario desarrollar políticas, remuneraciones o planes para retener a los empleados talentosos empleados lo que permite mejorar su compromiso y rendimiento de la organización. Asimismo, tenemos a Montoya y Boyero (2016), con su artículo científico que trata sobre el recurso humano y la competitividad de una organización, considerando la primera el elemento fundamental de la calidad, el cual trabajó esta correlación en forma general para todo tipo de empresas; el objetivo de esta investigación fue reflexionar sobre esta y buscar la forma de mejorar dada la importancia de las mismas; el trabajo fue cualitativo y se basó en la investigación documentada de los autores; Se concluye la necesidad de que la organización se oriente hacia una más visión más ambiciosa de los RRHH, vinculándolos como elementos claves del direccionamiento estratégico para el éxito organizacional; la conclusión fundamental es que los trabajadores son el factor clave para la adaptación de toda organización al contexto y determinante para adquirir ventaja competitiva, por lo tanto, esta debe estar atenta a tener el más comprometido e idóneo.

Entre los antecedentes nacionales se tiene a Velásquez (2018) bajo el título *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca*, 2018, que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre estas variables, realizada bajo un enfoque cuantitativo, no experimental de nivel descriptivo correlacional; se obtuvo una rho de Spearman de 0,646 y un sig. igual a 0,000, lo que le permitió concluir que hay relación significativa entre las variables. Así también se tiene la investigación de Del Pino (2017) con su tesis titulada *Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas*,

periodo 2017, siendo su objetivo determinar la influencia de la primera variable sobre la segunda, usando enfoque cuantitativo, básico y no experimental; aquí se concluyó que la gestión de talento humano si influye en el comportamiento organizacional de los trabajadores. Finalmente, se tiene la investigación de Espinoza (2017) que se titula Gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017, con el objetivo de determinar la relación entre las variables planteadas, usando enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional; siendo el Rho de Spearman de 0,997 y la significancia de 0,000, se concluyó que existe correlación significativa.

Dados los antecedentes, sobre la gestión del talento humano podemos decir respecto a la variable, gestión del talento humano, tiene mayor relevancia con lo que se denomina sociedad de la información y del conocimiento. Según Cordero (2019) la llamada Sociedad de la Información fue aceptada en la Cumbre Mundial en Ginebra por la UIT (Unión Internacional de Telecomunicaciones) - Unesco y que justamente tuvo esa denominación. En esta se dio una declaración, según UIT-Unesco (2003), la educación y el conocimiento, la comunicación y la información, son los fundamentos actuales para el bienestar y progreso de la humanidad; en tal sentido, tienen relevancia las Tecnologías actuales (TIC). Así también, en el Informe Delors (1996), mencionó la necesidad de enfrentar el extraordinario desarrollo del conocimiento y el desafío de las nuevas tecnologías de la información (NTIC) desde la educación, lo cual es un aspecto de la gestión del talento humano que parte desde las escuelas hasta la universidad.

Según Tovmasyan (2017) gestionar es un proceso integrador de actividades que unifica una organización y la moviliza para su desarrollo. Los elementos que caracteriza a todo gestor y las funciones de gestión son la planificación, organización, motivación y control, que se realiza para lograr los objetivos principales mediante el uso de personas y otros recursos. Asimismo, se considera al director de escuela como un gestor. El Minedu (2014) en el marco del buen desempeño directivo señala que hay una gestión escolar que es la articulación entre sí de un conjunto de acciones que busca planificar y poner en práctica una intención pedagógica al interior y con el apoyo de la comunidad educativa. En tal sentido hay una estructura moderna y básica en el ámbito de gestión de las escuelas, las cuales son la gestión de los procesos pedagógicos (la principal, puesto que la gestión se basa en los aprendizajes); la convivencia democrática e intercultural (respeto de opiniones e interculturalidad) y vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad (protagonismo de los

dos actores). En ese sentido, el directivo de la escuela tiene que tener también las dotes de ser un buen gestor del talento humano.

Gestionar el talento humano, parte con mayor fuerza según la Confederación empresarial de Madrid (CEIM, 2001) desde los inicios del siglo XXI, puesto que se le asocia a la innovación, al desarrollo y la investigación. Según refuerza Chiavenato (2011) vivimos una era del conocimiento, donde la innovación es la clave del éxito de toda organización, sobre todo de las empresas u organizaciones. Los investigadores señalan que la innovación se asocia al desarrollo (I+D), y también a la investigación (I+D+I). El capital humano por ello ha pasado a ser fundamental, puesto es en las personas donde se almacena el conocimiento y la información, cuestión que adquiere mayor valor si tiene dominio de la tecnología. Así, el CEIM (2001) afirma que el conocimiento, la educación y el capital intelectual son los factores actuales que inciden en la economía, frente a los tradicionales, que eran la mano de obra y el capital, de acuerdo al nuevo orden económico. De allí la importancia del talento humano, como factor de innovación, desarrollo e investigación, que sobrepasa incluso, a la simple denominación de capital humano.

Según Chiavenato (2007) sobre los denominados Recursos Humanos, se refiere a individuos que forman parte de las organizaciones y tienen que cumplir determinadas funciones. Mantiene en si un enfoque sistémico de la administración de estos recursos. Por otro lado, Chiavenato (2011) mantiene dicho enfoque sistémico; además refuerza los conceptos de Chiavenato (2009), sobre el talento humano, señalando que la antigua administración de recursos da paso a la gestión del talento humano, considerando a estas como personas inteligentes, con conocimientos, personalidad, aspiraciones, entre otras facultades bien dotadas; estas personas pasan a ser elementos claves de la cultura organizacional puesto que permiten a las organizaciones adaptarse a los cambios del mundo exterior, sus rápidos avances, que crean inestabilidad e incertidumbre, pero que pueden ser llevadas por estos. Así el capital humano sobrepasa a las herramientas y las máquinas. El gerente pasa a ser un gestor, a incorporar al talento humano al equipo comprometiéndolo a la organización como tarea fundamental, siguiendo lo señalado para a no tomarlas como simples medios de producción, recursos productivos semejantes a las máquinas o herramientas, afectando a la larga la calidad y productividad. Según Chiavenato (2011), citando a Harold (1973) las organizaciones son personas, los gerentes son personas, los gerentes administran personas, y estas se desarrollan dentro de su variabilidad, dentro de sus diferencias.

También tenemos la investigación de Liquidano (2012) que indica que la gestión de los recursos humanos ha pasado a ser definitivamente gestión del talento humano, y son el conjunto de funciones y roles que hace la persona sobre el nivel medio, es decir superior, lo cual se ha dado por el desarrollo tecnológico, social y económico. Estas gestiones de talento tienen también sus antecedentes tales como administración del conocimiento o Knowledge Management (Buckman, 1992). Según Liquidano (2012) la transición ha llevado a que la gestión de los talentos y el propio gestor sean sometidos a lo que se denomina competencias lo cual es propio de las gestiones estratégicas, producto de la economía del conocimiento. Bajo este concepto la búsqueda de la excelencia en el individuo es la que rinde la calidad de la organización, muchos talentos trabajando entre sí, es decir, la suma de talentos, dan como resultado una organización de excelencia, pero no podría darse sin un unificador que es el gestor. A mediados de los 90, según Sinclair (2000) y Chiavenato (2011), se entiende que la administración de recursos humanos puede mejorar la administración del conocimiento, proponiendo aspectos como conocer el trabajo, ser congruente, mejorar la práctica, el capital humano y el aprendizaje social. Finalmente, Liquidano (2012) considera al gestor como pieza clave, puesto que es el que administra el talento humano, lo identifica, mejora sus competencias y lo compromete a niveles organizacionales.

Asimismo, Vallejo (2016) consideró la administración del talento humano una disciplina que busca satisfacer objetivos, para lo que se requiere una adecuada estructura organizativa y un esfuerzo colaborativo humano, con la finalidad de retenerlo y comprometerlo organizacionalmente. Al respecto, Chiavenato (2009) lo trata como políticas relacionadas con la práctica organizacional, involucrando proceso de reclutar, seleccionar, remunerar adecuadamente y evaluar. Retener el talento es un problema fundamental, considerando la insatisfacción con el empleo o el clima institucional. En mucho tiene que ver que el gestor involucre a los talentos en los propios de conflictos que tienen importancia considerable, puesto que el talento es el innovador, el que tiene esa eficiencia que hace que la empresa logre sus objetivos, pero tomando en cuenta su tipo de inteligencia. La competencia, es aquí otra vez la herramienta principal para el desarrollo, la que, por los cambios vertiginosos, va asociado a la tecnología, propia de la sociedad del conocimiento y la información. La capacitación y aprendizaje continuo son hoy por hoy imprescindibles en cualquier organización, aspecto ligado a la adaptabilidad al cambio. Esto va de acuerdo al modelo de Chiavenato (2007, 2009, 2011) y sus antecesores, los que afirman que la innovación, es el factor clave de competitividad y productividad.

Por otro lado, López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) precisan la definición de talento humano como producto de una interacción exitosa de los factores inteligencia o las habilidades sobre la media; creatividad; y, compromiso con la tarea que se asume y desempeña. Aquí es fundamental los procesos de evaluación de desempeño, los aspectos del anclaje para la permanencia laboral y la cultura organizacional. El estilo de liderazgo y la cultura organizacional son considerados básicos para la retención del talento. Así también, Sakaja, Kipkoech, y Nelima (2017) quienes asumen que la gestión del talento es una ciencia parte de la administración de los recursos humanos (ARH), lo cual es parte de los recursos estratégicos usados para mejorar el valor empresarial y hacer posible el alcanzar sus objetivos, entre los que se tiene el reclutar, así también retenerlo, desarrollar aún más su talento, recompensarlo y hacerlo para que se desempeñen como parte de la planificación estratégica organizacional. El talento consiste en que estas personas marcan una diferencia en el desempeño de la organización, por contribución inmediata o demostrando los niveles más altos de potencial. Al respecto Chiavenato (2011), indica cuatro características del talento, las cuales son: A. Conocimiento (aprender a aprender de forma continua); B. Habilidad (saber hacer, utilizar y aplicar el conocimiento, resolver problemas o situaciones, crear e innovar, transformar conocimiento en resultado. C. Juicio (saber analizar situaciones y contextos, uso de datos e información para expresar un espíritu crítico y juzgar los hechos). D. Actitud (hacer que ocurra, alcanzar y superar metas, ser agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados, autorrealización de su potencial).

La gestión del talento es, por lo ello la identificación, atracción, desarrollo, compromiso, retención y despliegue sistemáticos de la persona que tienen ese valor particular para la organización, ya sea por su alto potencial para el futuro o porque están cumpliendo roles críticos en los negocios o las operaciones. Por otro lado, tomando como base a Chiavenato (2009, 2011), se considera: 1. La selección, como el tamiz para escoger el talento que forme parte de la organización, es decir, escoger el mejor elemento de acuerdo a competencias determinadas. 2. La capacitación, como medio o proceso que permite mejorar el desempeño, buscando la excelencia en el desarrollo de tareas o funciones, haciéndolo más productivo, creativo e innovador; mejora del capital intelectual. 3. El desarrollo, o procesos relacionado con la visión de la organización, vinculado a procesos de formación y mejora de competencias para su mejora.

Respecto al compromiso organizacional, Navarro, Santillán y Bustamante (2007) citando otros autores dice que el compromiso indica identificación e involucramiento, estado

o grado de identificación y deseo de mantenerse en una organización (Steers, 1977; Robbins, Davis y Newstrom, 1999). Una acepción distinta es la de Hellriegel y cols, (1999) que dice que hay una intensidad de participación que se caracteriza por creencia y aceptación de metas y valores de la organización, disposición a realizar un esfuerzo importante, deseo de pertenencia. Por otro lado, hay también el aspecto afectivo (lazos emocionales), continuidad (necesidad y vinculación) y normativo (Deber); asimismo, según estas dimensiones, la permanencia fortalece el compromiso, dadas las relaciones personales y los vínculos organizacionales, puesto que los trabajadores suelen aferrarse a sus puestos de trabajo. Por esto el compromiso organizacional se da como una conjunción entre valores y creencias, organización, medio ambiente, oportunidades, vínculos que unen a las personas con sus centros de trabajo. Este compromiso se hace importante, puesto que su estudio permite a una organización estar a la expectativa de los cambios, la puntualidad, o las deserciones. Una empresa que se basa en talentos, no puede darse el lujo de perderlos.

Otros conceptos son del XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática (XVII CICA, 2012) citando a Bäckström (2006) que lo menciona como el valor más importante de la gerencia, por lo tanto, los líderes juegan un papel esencial (gestión de talentos), porque modulan como el personal percibe la organización, lo cual se refleja en la producción o servicios, dando mayores satisfacciones y sensación positiva. más contentos y tengan más ánimos y una mejor disposición diaria para relacionarse e interesarse en los empleados. El Congreso citó permanentemente los conceptos de Meyer y Allen (1991), quienes proponen tres componentes fundamentales del compromiso organizacional: el afectivo, el de continuación y el normativo. El compromiso afectivo es respecto a la adhesión emocional del empleado a la empresa, puesto que esta persona tiene pocas expectativas de un nuevo empleo, o por vínculos personales, entre otros. El compromiso calculativo o de continuación, es la predisposición a mantenerse, aun frente a los cambios organizacionales, es más, se implican en estos y se disponen a trabajar más. El compromiso normativo, es la reacción frente a las acciones de beneficio que hace una empresa u organización sobre el trabajador; es decir, hay un efecto de reciprocidad y mutua compensación entre ambos factores.

De la misma manera Bohrt, Diaz y Romero (2014) sustentan que el compromiso organizacional es una actitud deseable que favorece el desempeño laboral. Este es un sentimiento subjetivo que en mucho se logra dando un espacio o lugar considerable en la estructura organizacional al trabajador, dependiendo de sus capacidades. Los autores citan a

los clásicos Meyer y Allen (1991;1997) que definen al compromiso como un estado psicológico propio del empleado o trabajador respecto a la organización. Según Meyer y Allen (1997) el compromiso representa un constructo multidimensional con diversas aristas, cada uno de sus componentes tienen diferentes disponibilidades para con la organización y sus componentes. Meyer y Allen (1991) concibieron formulaciones específicas para cada una de las modalidades y las refirieron como afectivas, de continuación y normativas, según el XVII Congreso CICAL (2012). Para Peña, Díaz, Sánchez y Chávez (2016) quienes citan a Porter y Lawler (1965) definen el compromiso organizacional, también como deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien institucional, así como, el de permanecer en ella y aceptar sus objetivos; así también traen la propuesta de los clásicos Meyer y Allen (1991), recopilando que es un conjunto de impresiones y/o creencias que el trabajador tienen respecto al trabajador. Al igual que estos investigadores y otros que le anteceden, Prieto, Sánchez y Mayett (2018); así como, Neves, Graveto, Rodrigues, Marroco y Parreira (2018) consideran también la gestión organizacional como un constructo de enfoque tridimensional.

Los que finalmente son las dimensiones de esta variable, rescatando también a Allen y Meyer (1984, 1990, 1991, 1997), los cuales son el afectivo, normativo y calculado o de continuidad.

Para Rivera, Tafur y Leal (2018) ha habido antecedentes previos a estas dimensiones que se utilizan ahora como un estándar internacional, en lo que es el compromiso organizacional ha habido tres variables, tales como, organizacionales, personales y entorno, cada una de las cuales cumple su rol específico. Pero también para los autores hay aspectos internos que influyen en la variable referidas a los aspectos personales del trabajador, como se consideran a la autoestima, el control, la autoeficacia, el afrontamiento, la motivación y el grado de inteligencia emocional. Estas últimas en la actualidad cobran virtual importancia, aun cuando se trata de gestión de talentos, puesto que el mismo no implica las mejores condiciones personales, puesto que perfectamente una inteligencia lógico matemática, o comunicacional, no necesariamente indica una mejor inteligencia emocional, asimismo, un mejor rendimiento cenestésico, si tomamos en cuenta la propuesta de Gardner (1993) citado por Ávila (2019).

Por otro lado, como se trata de niveles subjetivos depende mucho del contexto y del estudio que se haga del personal que labora para la organización; aspectos como el ambiente laboral e incentivos no solo económicos, vínculos organizacionales, y actividades de integración forman parte de la red de compromiso organizacional. Pero esto ya no podría plantearse de acuerdo a las formas tradicionales, sino de acuerdo a los actuales retos que

propone la sociedad que se acerca a su primer cuarto de siglo dentro del siglo XXI. Así Rivera et. al (2018) habla de niveles de compromiso organizacional basado en variables personales, entre los que en mucho tiene que ver el salario, y en los cuales el clima, satisfacción y cultura organizacional, así como desempeño y espíritu emprendedor, se convierten en un todo que vincula al trabajador con su empresa, convirtiéndose ello en roles de importancia crucial que inciden esta dinámica.

Para Calsina, Fernández y Hanco (2019), hay una relación entre marketing y compromiso organizacional. Asume que en la actualidad ya ha quedado fuera de toda discusión la importancia del capital y que en ese sentido está dejando de ser el empleado, el obrero, el trabajador para convertirse en el asociado, el colaborador, o el socio. Ha dejado de ser un recurso para ser la persona en sí, proactiva e independiente, capaz de transformar una organización o empresa en un ente de calidad. Es pues un nuevo enfoque en la que el capital humano pasa a ser visto en su dimensión de ser, y como tal responde a escenarios cambiantes, clave de los planeamientos estratégicos actuales, superando los tradicionales enfoques.

Las organizaciones entonces deben invertir en el capital humano, en la formación del talento, no solo rescatarlo y tenerlo para sí, sino mantenerlo y vincularlo o comprometerlo con la estructura y el estilo organizacional. La inversión en lo que se denominó recursos materiales queda entonces relegada a la inversión en el talento o en el capital humano, para lo cual la educación es clave y las escuelas se convierten en el eje. Ese talento humano participa en la dinámica de la organización, en el movimiento de los bienes y servicios, de la calidad de la producción, en el movimiento de la empresa u organización en el mercado. Las organizaciones o empresas con mayor éxito los tratan como socios no como empleados, son los colaboradores en sí, el recurso intangible e invaluable. Según Alcaide (2015) la primera satisfacción que debe dar una empresa es, antes que la externa, es la satisfacción interna del personal.

Así también, Annakili y Jayan (2019) han estudiado el fenómeno a partir de la toma de decisiones de los empleados, encontrando que cuando menor ha sido su participación su participación mayor ha sido su insatisfacción y su compromiso organizacional, haciendo más propensos a la renuncia. Para los investigadores, un buen nivel de compromiso alienta el intercambio, el trabajo colaborativo, una actitud positiva, redundando en el progreso de la organización o empresa de cualquier tipo.

Respecto a las dimensiones del compromiso organizacional, estas quedan bien definidas a partir de los estudios de Meyer y Allen (1984, 1990, 1991, 1997) como lo

menciona Prieto et al. (2018). A lo largo de la investigación hay un consenso casi general a su aporte, por consiguiente, serán consideradas estas como dimensiones. El primer componente denominado compromiso afectivo, se refiere a la vinculación emocional con los empleados, en este hay una identificación con la axiología de la empresa y un afán de participación porque quieren hacerlo, por su propia voluntad; tiene que ver con ser un predictor, un medidor del comportamiento laboral y las actitudes del trabajador; hay elementos como orgullo, solidaridad e identificación que de por sí lo caracterizan. El segundo componente o dimensión es el compromiso normativo, que tiene que ver con la obligación moral de permanencia en el empleo; aquí predominan las reglas y políticas empresariales u organizacionales; se puede decir que intrínsecamente, hay un sentimiento de obligación de continuar con el puesto de trabajo, el cual se asocia al deber, pero que más bien se considera en cumplir con una deuda hacia el centro de labores el cual lo lleva a un sentido de permanencia, y esto a los incentivos, buen trato, estudio que la organización ha dado y que ha creado un vínculo laboral. El tercer componente o dimensión, compromiso calculado o de continuidad, que se relacionan a la necesidad de permanencia, puesto que el abandono de la misma generaría en él la pérdida de beneficios sociales, lo que se asocia a la falta de oportunidades laborales; este es una unidad que tiene que ver con la característica instrumental de las organizaciones y que se convierten en un vínculo primario de por sí.

Según lo expuesto en la base teórica podemos establecer el problema que, según Hernández y Mendoza (2018) han de estructurarse para su formalización. Asimismo, la teoría establecida revela la importancia del estudio de la correlación de las variables; por lo tanto, el problema general planteado es: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019?; además como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019? ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019?

Tomando en cuenta lo expuesto, hay una justificación teórica, puesto que la investigación consta de los suficientes recursos bibliográficos para ser sustentada y, por otro lado, a partir de la misma se puede incrementar y aportar en su enriquecimiento. También se sustenta una justificación práctica, puesto que es aplicable al campo social, en este caso a un grupo educativo, es decir, lo teórico puede ser llevado a la práctica mejorando la realidad.

Asimismo, en lo metodológico, se justifica, puesto que los procedimientos y métodos, así como el enfoque y los diseños, van de acuerdo a la metodología científica, por lo que es precisa y puede servir a otras realidades.

Así también, de acuerdo a estas justificaciones, y según Hernández y Mendoza (2018) que afirma que los objetivos precisan las investigaciones, se establecerá como objetivo general, lo siguiente: Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019. Respecto a los objetivos específicos, tenemos: O1. Determinar la relación entre la selección del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019. O2. Determinar la relación entre la capacitación del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019. O3. Determinar la relación entre el desarrollo del personal y en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Tomando en consideración los problemas planteados, buscando respuesta a los mismos, se planteará como hipótesis general de la investigación, lo siguiente: La gestión del talento humano se relaciona con el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019. Así también, pueden establecerse como hipótesis específicas las siguientes: H1: La selección del personal se relaciona estrechamente con el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019. H2: La capacitación del personal se relaciona estrechamente con el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019. H3: El desarrollo del personal se relaciona estrechamente con el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

II. Método.

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se propone una metodología basada en pasos rigurosos y en el cálculo matemático y estadístico para comprobar las hipótesis planteadas; por lo tanto, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) se sigue la ruta o enfoque cuantitativo. Al respecto, los investigadores indican que un enfoque cuantitativo se ordena para este efecto para probar las hipótesis e identificar las leyes universales.

Así también, la investigación se propone básicamente incrementar la teoría sobre la temática propuesta, es decir, es teórica. Al respecto, Gómez (2012), clasifica a estas como básicas o puras, puesto que estas, trabajan sobre la teoría y buscan conocer la realidad, posteriormente buscar aplicaciones.

Por otro lado, según estos parámetros de investigación y de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) esta es de diseño no experimental, puesto que las variables gestión de talentos y compromiso organizacional serán medidas en su contexto natural, sin haber sido manipuladas. Asimismo, el corte de esta investigación es transversal. Según Cabezas, Andrade y Torres (2018) estas investigaciones no experimentales pretenden tomar los datos en un solo momento a fin de describir o correlacionar variables; por consiguiente, esta se sujeta a este concepto.

En cuanto al estudio de las variables estas pretenden ser descritas y correlacionadas, como se ha indicado a lo largo del trabajo. Según el Semar (2016) dice, sobre el nivel de la investigación, que es descriptiva, cuando se explora y se mide su comportamiento; y es correlacional cuando, están relacionadas respecto al mismo individuo o grupo de trabajo. Esta investigación trabaja ambos aspectos, por tanto, es descriptiva y correlacional.

Según lo expuesto, se propondría un diseño de investigación de acuerdo a lo que se indica en Hernández, Fernández y Sampieri (2014) y Hernández y Mendoza (2018), pero adaptado a un diseño descriptivo de correlación entre una variable y otra, así tenemos:

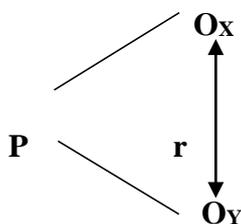


Figura 1. Diseño de la investigación.

Donde: O_X = Gestión del talento humano; O_Y = Compromiso organizacional; r = relación entre GTH y compromiso organizacional; P = población

2.2. Operacionalización.

En este paso, siguiendo la propuesta de Hernández y Mendoza (2018) se definirá la variable teórica, para luego establecer sus dimensiones e indicadores que permitan hacerla medible y, luego, verificable. Esto se hará a través de una matriz de operacionalización.

2.3. Población y muestra.

En el presente trabajo se dieron las condiciones para trabajar con todos los docentes integrantes del Grupo Educativo San Luis. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) una población es toda la agrupación de los casos o individuos que responden a especificaciones comunes.

Tabla 1

Población de docentes del Grupo Educativo San Luis, Callao 2019

Nivel	M	F	Total
Inicial	2	15	17
Primaria	5	16	21
Secundaria	22	10	32
Total	29	41	70

Debido a que se cuentan con todas las condiciones de trabajar con los 70 docentes de la población se realizará un censo. Según Hernández y Mendoza (2018) aquí se incluyen todos los casos de la población de docentes de todos los niveles. Debido a ello no corresponde la toma de muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Considerando el aspecto técnico e instrumental de la investigación, se continua con la recolección de datos, para lo cual se utilizan instrumentos como cuestionarios o test. Al respecto, Niño (2011) indica que las técnicas son procedimientos que han sido validados por su uso permanente; asimismo, investigadores del tema como Gallardo y Moreno (2000) sustentan que un instrumento es un elemento esencial dado que es parte del procedimiento de investigación y da la posibilidad de registrar una variable que ha sido cuantificada por el investigador. Del mismo modo, Niño (2011) asume que un instrumento usado en una investigación proviene de técnicas determinadas, así de la técnica de encuesta deviene el cuestionario, procedimientos que se utilizarán en el presente trabajo.

El instrumento que se aplicó a docentes Cuestionario de Gestión del Talento Humano, así como, el Cuestionario de Compromiso Organizacional, fueron sometidos ambos a la prueba de alfa de Crombach ($\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left[1 - \frac{\sum Vi}{vt}\right]$, Donde: $k = n^\circ$ de ítems; $\sum Vi =$ suma de todas las varianzas parciales; $vt, =$ varianza total), dado su carácter politómico, tomando como referencia a 20 docentes, estableciéndose así su fiabilidad o confiabilidad.

Tabla 2

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 a 1,00	Alta confiabilidad

Para la prueba alfa de Crombach se utilizó el programa SPSS 24, obteniéndose para el instrumento Gestión del talento humano un $\alpha = 0,92$, que según la tabla de referencia da un nivel alta confiabilidad, mientras que para el Cuestionario de Compromiso Organizacional, se obtuvo un $\alpha = 0,78$ de fuerte confiabilidad, siendo ambos los adecuados

para la realización de la investigación (Ver tabla 7). Por otro lado, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos que determinaron su aplicabilidad, siendo su dictamen favorable, de tal modo que tanto en confiabilidad y validación, los instrumentos se consideraron expeditos para la investigación. Los expertos que sometieron a juicio los instrumentos y dieron su veredicto se registran en la tabla 8, siendo los mismos para ambos instrumentos.

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Cuestionario de Compromiso Organizacional

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
01	Magister	Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Aplicable
02	Doctora	Francis Esmeralda Ibarquen Cueva	Aplicable
03	Doctora	Frida Ramírez Caja	Aplicable

2.5. Procedimiento

Para la toma de datos, la investigación contó con los recursos de la plana directiva y, por lo tanto, ambos cuestionarios fueron tomados en un solo momento y lugar, cumpliendo con las normas de la investigación transeccional o transversal. Los docentes estuvieron cada uno en sus respectivas aulas y el personal encargado hizo la distribución de los cuestionarios, coordinando con ellos para evitar la interrupción de las labores académicas; algunos de los docentes, no tenían horas en aula, por lo que para ellos fue menos complicado responder al cuestionario. Cabe indicar que el Grupo Educativo San Luis, consta de tres niveles (inicial, primaria y secundaria), teniendo cada nivel, locales independientes, con la ventaja de tener sus coordinadores, los cuales se encargaron de sincronizar la toma de los cuestionarios a la misma hora, de tal modo que se dio todo en orden. Finalmente, los docentes sabían de los cuestionarios previamente, para evitar sorpresas, pero no estaban al tanto de los detalles ni títulos a fin de evitar respuestas premeditadas que pudieran alterar de algún modo el diseño no experimental de la investigación. Reiteramos que el número de docentes que participaron en total fueron 70, siendo convocados todos, el mismo día, incluyendo a los que ese día disponían del día o la hora.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Para la investigación aplica el método hipotético – deductivo, puesto que se tienen que comprobar hipótesis a partir de teoría pre establecidas. Al respecto, Gómez (2012) señala que este método es esencialmente racional, y se parte de lo general (teoría) a lo particular (práctica); en lo hipotético-deductivo, la conclusión general es verdadera si las premisas iniciales también lo son. Esto es respecto al método de la investigación.

Dada este método lógico que da cuerpo a la investigación, los resultados, es decir los datos recogidos deberán ser analizados para determinar la validez de las hipótesis generales, tanto como las particulares. Estas validaciones deben ser muy precisas, por lo tanto, se requiere el uso de la estadística, tanto descriptiva como la inferencial. En la primera etapa se mostrarán los resultados generales del comportamiento de las variables, presentando el análisis de tablas con sus respectivos gráficos, para lo cual es posible usar el programa Excel. Posterior a ello se hará una evaluación más fina y precisa a través del análisis inferencial utilizando el programa especializado SPSS 24, dado también la cantidad de encuestados y la necesidad de investigación. Visto que las variables son fundamentalmente cualitativas, y su comportamiento es impreciso, es decir no matemático, para la investigación se ha preferido la Correlación de Spearman como método estadístico analítico comparativo. El índice dado por esta correlación de acuerdo a parámetros estadísticos pre establecidos permitirá determinar el grado de correlación entre las variables, permitiendo saber si las hipótesis pueden ser o no ser aceptadas, permitiendo sacar las conclusiones y recomendaciones del caso.

2.7. Aspectos éticos.

Considerando la metodología aplicada, la cual se ha establecido por la orientación profesional de los docentes de la Universidad César Vallejo, podemos considerar que se está cumpliendo con los considerandos éticos necesarios para la investigación. El presente trabajo cumple con las definiciones esenciales de ser una investigación cuantitativa, no solo en su orden interno metodológico, sino que, además, se basa en los formatos idóneos que para este propósito la universidad ha propuesto y puesto al alcance para cada estudiante. Así también, se ha desarrollado con ética, puesto que se ha indicado la autoría correspondiente a cada autor o investigador en mención, los cuales en su mayoría han sido parafraseado, pero en

cuanto a las citas textuales, se ha mencionado texto y número de página, según corresponde, así también se ha indicado los enlaces electrónicos, datos detallados de libros, tesis, artículos, y otros, de acuerdo a lo utilizado, utilizando el formato internacional APA. Sobre los instrumentos, estos se muestran en la tesis, así como sus fichas técnicas respectivas, sin obviar detalles de las mismas.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

De acuerdo a la aplicación de los cuestionarios de Gestión del talento Humano y Compromiso Organizacional a los 70 docentes, como parte de la investigación censal, los resultados descriptivos de la primera variable se muestran en la tabla 8.

Los resultados descriptivos de la variable Gestión del talento humano de los docentes del Grupo Educativo San Luis – Callao arrojaron que el 28.6% lo considera malo, el 42.9% los considera regular y el 28.6% es considerado como bueno; en la dimensión selección del personal el 14.3% lo considera malo, el 57.1% los considera regular y el 28.6% es considerado como bueno; en la dimensión capacitación del personal el 25.7% lo considera malo, el 45.7% los considera regular y el 28.6% es considerado como bueno; en la dimensión desarrollo del personal el 35.7% lo considera malo, el 35.7% los considera regular y el 28.6% es considerado como bueno. En el caso general, así como en las dimensiones respectivas, predomina el nivel regular, lo cual no es un buen resultado, y obliga a hacer reajustes en la política de Gestión de talentos, aunque si percibe el personal docente, que la institución educativa si ofrece oportunidades de desarrollo personal. Los resultados obtenidos, respecto a la Gestión del talento humano y sus dimensiones, se visualizan en la figura 2.

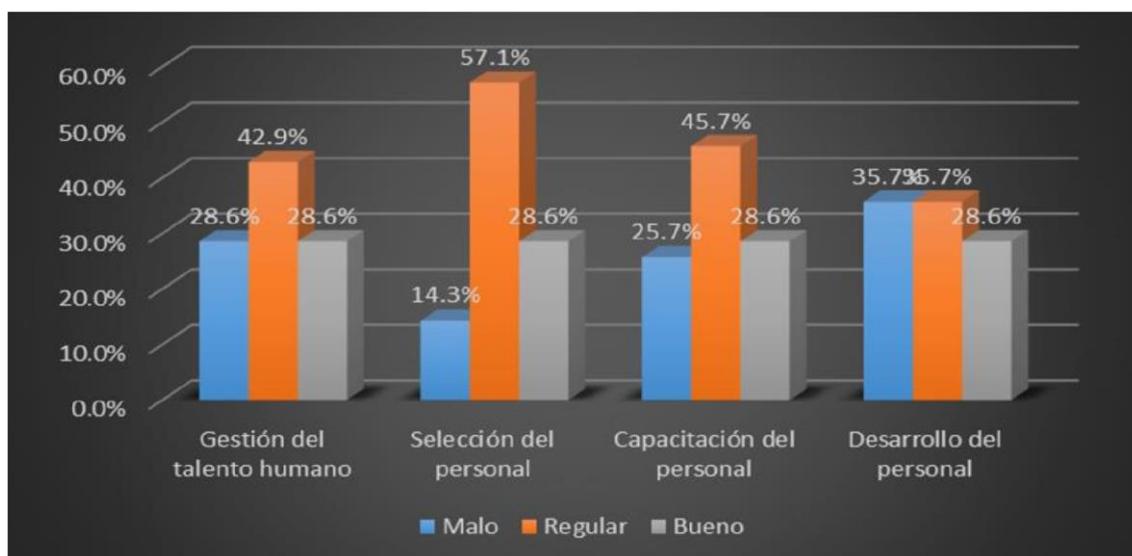


Figura 2. Niveles de percepción de la variable Gestión del talento humano y dimensiones

Tabla 4

Niveles de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones

Niveles	Gestión del talento humano		Selección personal		Capacitación del personal		Desarrollo del personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	20	28.6	10	14.3	18	25.7	25	35.7
Regular	30	42.9	40	57.1	32	45.7	25	35.7
Bueno	20	28.6	20	28.6	20	28.6	20	28.6
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Del mismo modo los resultados descriptivos de la variable Compromiso organizacional se muestran en la tabla 9.

Los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional de los docentes del Grupo Educativo San Luis – Callao arrojaron que el 28.6% lo considera malo, el 40.0% los considera regular y el 31.4% es considerado como bueno; en la dimensión compromiso afectivo, el 21.4% lo considera malo, el 47.1% los considera regular y el 31.4% es considerado como bueno; en la dimensión compromiso continuidad el 22.9% lo considera malo, el 50.0% los considera regular y el 27.1% es considerado como bueno; en la dimensión compromiso normativo el 31.4% lo considera malo, el 38.6% los considera regular y el 30.0% es considerado como bueno. Estos datos indican en realidad malos resultados, puesto que no denota compromiso organizacional en la escuela, y que este más bien mantiene docentes no comprometidos y que se mantienen por necesidades laborales. Con mayor claridad se muestran los resultados en la figura 3.

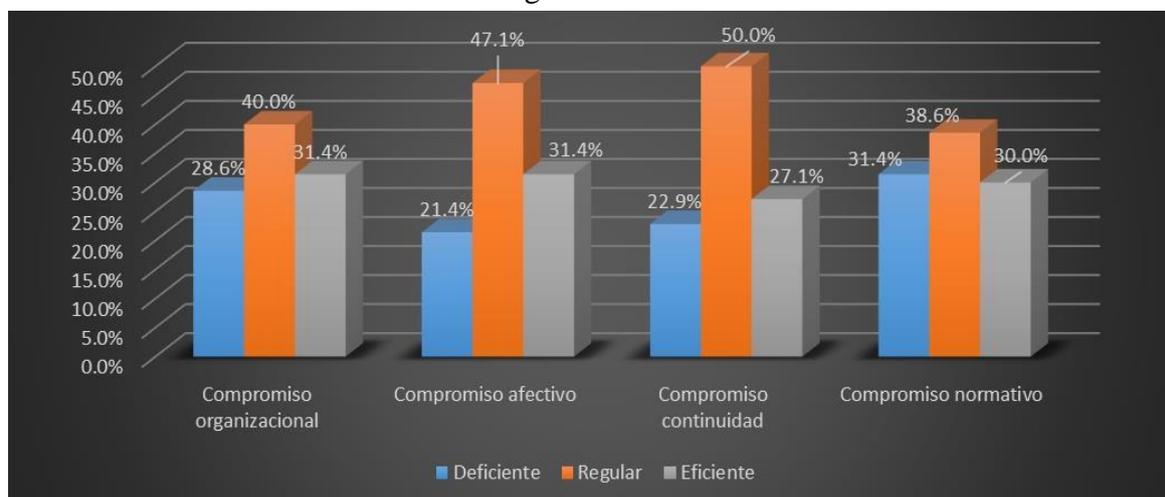


Figura 3. Niveles de percepción de la variable compromiso organizacional y dimensiones

Tabla 5

Niveles de la variable compromiso organizacional y dimensiones

Niveles	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	20	28.6	15	21.4	16	22.9	22	31.4
Regular	28	40.0	33	47.1	35	50.0	27	38.6
Bueno	22	31.4	22	31.4	19	27.1	21	30.0
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

3.2. Resultados inferenciales

Visto los resultados descriptivos, dada las características cualitativas no paramétricas de las mismas y su medición ordinal Politómica, se aplicará el estadístico Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis, cuyos coeficientes oscilan desde -1 hasta 1.

Para demostrar cada una de las hipótesis, iniciando por la hipótesis general se formularon las hipótesis estadísticas nula (Ho) y alterna (Ha), además se consideró un nivel de significación teórica de $\alpha=0,05$ que corresponde a un nivel de confianza del 95%; asimismo, se estableció como regla de decisión que si Sig. (p-valor) es menor que α , entonces se rechaza la hipótesis nula, caso contrario se acepta.

Así, los resultados de las correlaciones se muestran en la tabla 10

Tabla 6 *Sistema de hipótesis de la investigación*

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	SignificatividadBilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión del talento humano *compromiso organizacional	,478 **	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-1	Selección del personal *compromiso organizacional	,636 **	,000	70	Fuerte
Hipótesis específica-2	Capacitación del personal *compromiso organizacional	,445 **	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-3	Desarrollo del personal *compromiso organizacional	,535**	,000	70	Moderado

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

Hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Para la comprobación de la Hipótesis general, se planteó la siguiente hipótesis estadística:

Ho: Si p-valor (sig.) $> 0,05$, NO existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Ha: Si p-valor (sig.) $< 0,05$, existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Interpretación: Según los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 6, se aprecia que existe un grado de correlación $r=0,478$ entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019, interpretándose como una correlación positiva y de un nivel moderado. Asimismo, al analizar la significancia Sig.=0,000 o también denominado p-valor, se observa que es menor a 0,05 por lo que indica que hay relación significativa entre las variables.

Decisión: Según el análisis inferencial dado que p-valor $<0,05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que responde a la hipótesis general, concluyendo que sí existe relación estrecha o significativa entre las variables Gestión del talento humano y Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Hipótesis específica 1: La selección del personal se relaciona estrechamente con el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Para la comprobación de la Hipótesis específica 1, se planteó la siguiente hipótesis estadística:

Ho: Si p-valor (sig.) $> 0,05$, NO existe relación significativa entre la selección del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Ha: Si p-valor (sig.) $< 0,05$, existe relación significativa entre la selección del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Interpretación: Según los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 6, se aprecia que existe un grado de correlación $r=0,636$ entre la selección del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019, interpretándose como una correlación positiva y de nivel fuerte. Así también, al analizar la significancia se tiene $p\text{-valor}=0,000<0,05$, por lo que indica que hay relación significativa entre las variables.

Decisión: Según el análisis inferencial dado que $p\text{-valor}<0,05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que responde a la hipótesis específica 1, por lo que se concluye que sí existe relación estrecha o significativa entre la dimensión de la variable gestión del talento humano, Selección del personal y Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Hipótesis específica 2: La capacitación del personal se relaciona estrechamente con el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Para la comprobación de la Hipótesis específica 2, se planteó la siguiente hipótesis estadística:

Ho: Si $p\text{-valor (sig.)} > 0,05$, NO existe relación significativa entre la capacitación del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Ha: Si $p\text{-valor (sig.)} < 0,05$, existe relación significativa entre la capacitación del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Interpretación: Según los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 6, se aprecia que existe un grado de correlación $r=0,445$ entre la capacitación del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019, interpretándose como una correlación positiva y de nivel moderado. Así también, al analizar la significancia se tiene $p\text{-valor}=0,000<0,05$, indicando que hay relación significativa entre las variables.

Decisión: Según el análisis inferencial dado que $p\text{-valor} < 0,05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que responde a la hipótesis específica 2, por lo que se concluye que sí existe relación estrecha o significativa entre la dimensión de la variable gestión del talento humano, Capacitación del personal y Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Hipótesis específica 3: El desarrollo del personal se relaciona estrechamente con el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Para la comprobación de la Hipótesis específica 3, se planteó la siguiente hipótesis estadística:

Ho: Si $p\text{-valor (sig.)} > 0,05$, NO existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Ha: Si $p\text{-valor (sig.)} < 0,05$, existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

Interpretación: Según los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 6, se aprecia que existe un grado de correlación $r=0,535$ entre el desarrollo del personal y el compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019, interpretándose como una correlación positiva y de nivel moderado. Así también, al analizar la significancia se tiene $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, indicando que hay relación significativa entre las variables.

Decisión: Según el análisis inferencial dado que $p\text{-valor} < 0,05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que responde a la hipótesis específica 3, por lo que se concluye que sí existe relación estrecha o significativa entre la dimensión de la variable gestión del talento humano, Desarrollo del personal y Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.

IV. Discusión

En la actualidad la gestión del talento humano se ha hecho un imprescindible en todo tipo de organización. Así lo dicen los teóricos a nivel mundial, tanto de países desarrollados como los que se encuentran aún en el subdesarrollo. Aunque es lamentable y una alerta para países latinoamericanos, como el nuestro, que este tipo de gestión este relegada dada su característica que se encuentra relacionada a dar las mejores condiciones de desarrollo y progreso a sus trabajadores. Esta realidad aumenta y se acentúa con el mayor de los énfasis en el sector educativo dado los bajos salarios, infraestructura escolar, condiciones legales, relegación social y otros aspectos propios de la dinámica estatal.

En lo que respecta a las instituciones educativas privadas, la situación es aún más compleja, dado los niveles que presentan estas escuelas y que se subordinan al capital invertido, lo cual de algún modo se relaciona con la calidad del servicio educativo que brindan a sus estudiantes. En el Perú este tipo de servicio educativo es rentable, en todos los niveles educativos, dadas las facilidades legales peruanas. Hay bancos y financieras, grupos económicos, como asociaciones privadas y hasta iglesias que invierten en educación, así como capitales individuales, buscando obtener buenos dividendos en el servicio, tratando de captar la mayor parte de clientes, per a la vez buscando el mejor servicio posible, lo cual es válido aun en sociedades como la nuestra, puesto que, en países desarrollado, esto se da en menor porcentaje. Y de allí nace la interrogante de cuanto invierten el talento humano, cuanto lo consideran; es decir, si son conscientes de cuanto significa para el progreso de la institución educativa.

En tal sentido, la toma de consciencia de la importancia talento humano, lo cual es el paso previo para su administración o gestión, es de necesario estudio y determinación para los compromisos de estos talentos detectados para con las organizaciones educativas, lo cual de acuerdo con la teoría no solo se basa con aspectos solo económicos sino con estrategias de administración directiva que va con lo afectivo y lo normativo, que según se supone va ligado a lo que corresponde al compromiso de continuidad de los mismos.

Siendo así, la investigación ha resultado importante y válida puesto que se ha centrado en causalidades entre las variables de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, cuyos resultados son pasos previos necesarios para establecer mejoras en estos aspectos puesto que al encontrar que una se une a la otra, la mejora de una conlleva a la mejora de la otra. Esta correlación, entonces, queda demostrada, al obtener los

resultados de la tabla 6, por la cual la Rho de Spearman (r), en lo que respecta a Gestión del talento humano y el compromiso organizacional da un p-valor muy bajo (0,000) respecto al 0,05 referencial (95% de confiabilidad) con un $r=0,478$ que indica correlación de nivel moderado y p-valor 0,000). La hipótesis específica 1, sobre la dimensión Selección del personal y compromiso organizacional, con una correlación fuerte por el $r= 0,636$ y p-valor 0,000; la hipótesis específica 2, de Capacitación del personal y compromiso organizacional con un $r=0,445$ y p-valor 0,000, en nivel de correlación es moderado; la hipótesis específica 3, de correlación entre Desarrollo del personal y Compromiso organizacional, siendo de nivel de moderado $r=535$ y p-valor 0,000.

Los resultados demuestran que ha de mejorarse la Gestión del talento humano para obtener un mayor compromiso organizacional en el grupo educativo San Luis del Callao - 2019, quedando esto fuera de discusión al analizar los datos descriptivos, al margen de las pruebas de hipótesis, donde predomina lo regular en ambas variables (42,9% en Gestión del talento humano; 57,1% en Selección del personal; 45,7% en Capacitación del personal y 35,7% en Desarrollo personal); y, en Compromiso organizacional de los docentes del Grupo Educativo San Luis - Callao al igual (40,0% regular) y en sus dimensiones (compromiso afectivo, 47.1% regular; compromiso continuidad, 50.0%, regular; y, Compromiso normativo, 38.6% regular).

Comparando con otras investigaciones, se tiene la de Velásquez (2018) en el nivel descriptivo los resultados son similares y aceptables, dando validez a la investigación realizada. Así se tiene en Gestión del talento humano 76,5% regular, en sus dimensiones Selección de personas, 86,3% regular; Capacitación de personas, 56,9% regular; y, en desarrollo de personas, 60,8%, regular. Respecto a Compromiso organizacional, 51,0% regular; en sus dimensiones, Compromiso afectivo, 41,2% regular; Compromiso de continuidad, 52.9% regular; y, en el Compromiso normativo, un 49,0 % regular. En un nivel más profundo, correspondiente a la estadística inferencial, se puede considerar que se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0,478, en relación a Velásquez (2018) que obtuvo un 0,646; lo que indica en ambos casos una correlación moderada, por lo que la investigación realizada es válida, pues en la comprobación estadística de las hipótesis es aceptar las hipótesis de correlación puesto que $p\text{-valor}<0,05$. Es interesante observar que Velásquez (2018) ha hecho su estudio correlativo utilizando las mismas dimensiones para ambas variables, pero de manera contraria; sin embargo, la correlación de compromiso afectivo ($r=0,598$), de compromiso de continuidad ($r=0,472$), de compromiso normativo ($r=0,612$) respecto a la

gestión del talento humano; alcanzan los niveles equivalentes de nivel moderado, tanto en las variables principales como entre sus dimensiones, a excepción de la relación selección del personal, respecto a compromiso organizacional, que está en un nivel fuerte. Todos estos datos indican que la investigación cuantitativa realizada, ha presentado métodos y procedimientos correctos dada la similitud de resultados con esta investigación.

Otra investigación antecedente a comparar es con la de Del Pino (2017) quien relacionó la Gestión del talento humano con el comportamiento organizacional. A pesar de no corresponder a una de las variables de investigación que se viene realizando, el comportamiento organizacional interno tiene cierta relación con el compromiso organizacional, cuestión que tendrá su explicación correspondiente. Del Pino (2017), desarrolla las dimensiones desarrollo, retención, y recompensa de las personas, para la variable de gestión del talento humano; además, se tiene la motivación, comunicación y relaciones interpersonales y de trabajo, para la variable comportamiento organizacional. Respecto a la primera variable, Gestión del talento humano, que es la que más se acerca a la investigación tenemos como resultados descriptivos que el 58,0% opina que el nivel es malo, respecto al año 2017, siendo un 41,3% en el nivel regular. En la dimensión desarrollo de personas el 57,0% es malo y el 41,6% opina que el nivel regular; la dimensión retención de personas el 37,9% nivel malo, el 54,3% opina que presenta un nivel regular; y, en la dimensión recompensa el 59,0% nivel regular y 41,0% nivel bueno. En la variable Comportamiento organizacional el 79,5% nivel regular y 13,0% nivel bueno; en la dimensión desarrollo de personas el 57,0% malo, 41,6% regular; retención de personas el 37,9% nivel malo, el 54,3% nivel regular; y, dimensión recompensa, 59,0% nivel regular y

41,0% nivel bueno. A nivel inferencial se escogió el pseudo cuadrado de Nagelkerke en 55,6%, para las variables principales; respecto a las dimensiones, desarrollo de las personas y comportamiento organizacional en el 57,6%, las gestiones para retener a las personas influyen en el comportamiento organizacional en 54,9%, y, la gestión para recompensar personas influye en el comportamiento organizacional en un 50,7%. De los datos obtenidos los que más resaltan son las dimensiones de Gestión del talento humano 58% malo, respecto a 28,7% obtenido, lo cual indica que en las instituciones educativas hay un mayor nivel de esta gestión frente a los municipios. En la dimensión de desarrollo personal, afín a la investigación, el 57,0% es malo y el 41,6% opina que el nivel es regular, mientras que en esta dimensión se tiene el 35,7% a la par que el nivel bueno. En perspectiva, dada las condiciones de los trabajadores municipales, en una institución educativa, un docente tiene

una mejor perspectiva de desarrollo y percibe una mejor gestión de talentos; pero eso, apoya el sentido del compromiso organizacional que es parte de la investigación, es decir, sin una gestión de talentos debida no hay un mayor compromiso institucional.

Por otro lado, hacemos las comparaciones con el trabajo de Espinoza (2017) respecto a la gestión del talento humano en una escuela parroquial, en la que los resultados dan un 28.57% nivel bajo, el 35.71% nivel intermedio y el 35.71% nivel alto, siendo muy similares a las cifras de estudio obtenidas. En lo que respecta al desarrollo, en esta tesis es trabajada como desarrollo de recursos humanos, es decir en términos administrativos, lo cual da como resultado un 11.43% nivel bajo, el 41.43% nivel intermedio y el 47.14% nivel alto, lo cual va en niveles intermedio y bajo, y por supuesto esto es una causal para el desempeño docente que va entre 35.71% nivel bajo, el 34.29% nivel intermedio, que implica bajo nivel de compromiso organizacional, en este caso con la escuela, comprobando otra vez la validez de las hipótesis. Esto se comprueba a un nivel mayor cuando el Rho de Spearman da un 0.997 (relación significativa fuerte), siendo p-valor en 0.000, comprobando las hipótesis.

Los datos indican que el método utilizado fue el más próximo para absolver la problemática de la relación entre las variables, puesto que en todo sentido han sido próximas a las de la realidad educativa, tal como se ha mostrado con Velásquez (2018) y Espinoza (2017) que son situaciones próximas a la realidad educativa, resultando disímiles con los resultados de Del Pino (2017) puesto que son realidades distintas. Cabe indicar que en estos casos mencionados los procedimientos estadísticos han sido los mismos, es decir, la rho de Spearman para establecer la correlación. Para finalizar, la investigación, con todas sus limitaciones, ha contribuido a establecer una correlación, una causal que obliga a la institución educativa en cuestión y a otras, dadas las generalidades del método cuantitativo, a mejorar los niveles de la gestión de talento para mejorar los niveles de compromiso organizacional, y así mejorar los niveles de mejor servicio educativo en beneficio de los estudiantes.

V. Conclusiones

Primera: Existe correlación significativa y moderada entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional, al haberse obtenido una rho de Spearman de 0,478 y un p-valor $<0,05$; por lo que una variable influye sobre otra y viceversa.

Segunda: Existe correlación significativa y fuerte entre la dimensión Selección del personal y compromiso organizacional, al haberse obtenido una rho de Spearman de 0,636 y un p-valor $<0,05$; por lo que estas influyen recíprocamente.

Tercera: Existe correlación significativa y moderada entre la dimensión Capacitación del personal y compromiso organizacional, al haberse obtenido una rho de Spearman de 0,445 y un p-valor $<0,05$; en consecuencia, una influye sobre la otra, en cada caso.

Cuarta: Existe correlación significativa y moderada entre la dimensión Desarrollo del personal y compromiso organizacional, al haberse obtenido una rho de Spearman de 0,535 y un p-valor $<0,05$; por lo tanto, hay reciprocidad en la influencia de una respecto a la otra.

VI. Recomendaciones

Primera: Habiendo correlación significativa y moderada entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional, una influye en la otra de manera recíproca, por lo que se tienen que establecer proyectos institucionales que busquen mejorar cualquiera de estos aspectos, puesto que si uno mejora también el otro. La gestión de talentos mejora, el compromiso organizacional.

Segunda: Las formas de selección del personal deben ser renovadas. No solo se trata de los ampulosos currículos ni de la entrevista personal, sino de un proceso de observación que lleve a seleccionar los talentos. Evidentemente, esta fortaleza profesional mejorará el nivel de compromiso con la organización, siempre y cuando este sea recíproco.

Tercera: La capacitación del personal de excelencia es clave para el compromiso organizacional, como también para la generación de talentos nuevos o fortalecer los ya existentes. Por tanto, las empresas educativas deberán establecer con mucho cuidado planes o proyectos que lleven a sus docentes a especializarse en ciertas áreas claves del conocimiento, que fortalezcan el servicio educativo que brindan a través de un departamento de Gestión de talento humano.

Cuarta: No puede fortalecerse un compromiso organizacional sino no se refleja en los docentes una importante percepción de desarrollo. Se debe cambiar los planteamientos de las organizaciones con el fin de mejorar a través de nuevas líneas de trabajo. Este a su vez va a fortalecer la gestión de talento que va a beneficiar en el servicio educativo, dando una imagen positiva frente a estudiantes y padres de familia. Todo plan institucional debe tomar en cuenta esta dimensión, si se quiere obtener crecimiento con calidad.

Referencias

Adana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla – Colombia. *ESPACIOS*. Vol. 39 N°11 ISSN. 0798 1015. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/327733313_Compromiso_organizacional_como_dinamica_de_las_instituciones_del_sector_salud_en_Barranquilla_-_Colombia

Alcaide, J. (2015). Fidelización de clientes. España: ESIC.

Annakili, P. y Jayan R. (2019). How to increase Organizational Commitment through

Employees Participation. *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*. ISSN: 1306-3057 OPEN ACCESS 2018 13. Recuperado de:

<http://www.eurasianjournals.com/How-to-increase-OrganizationalCommitment-through-Employees-Participation,105701,0,2.html>

Ávila, A. (2019). Inteligencias Múltiples: una aproximación a la teoría de Howard Gardner.

Horizontes Pedagógicos N°1. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/332538868_INTELIGENCIAS_MULTIPLES_UNA_APROXIMACION_A_LA_TEORIA_DE_HOWARD_GARDNER

Bäckström, I. (2006). Methodologies, Values and practices taken from Swedish organizations. Luleå University of Technology Department of Business Administration and Social Sciences Quality & Environmental Management, Suecia. Recuperado de:

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:999799/FULLTEXT01.pdf>

Bohrt, R., Diaz, F., Romero, C. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *AJAYU*, 12(2), agosto 2014, 227-245, ISSN 2077-2161. Recuperado:

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a4.pdf>

Cabezas, E., Andrade, E. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Primera edición electrónica. Octubre de 2018. ISBN:

978-9942-765-44-4. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Ecuador.

Calsina, B., Fernández, R. y Hanco, M. (2019). The management of internal marketing and its relationship with the organizational commitment: The case of a health center

in the Puno region, Perú. *Revista científica de Investigación Científica*. Vol. 18 N°02. Recuperado de:

<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/621>

Cámara de Comercio de Lima (2015). Reporte del Talento Mundial IMD. Recuperado de:
https://www.camaralima.org.pe/iedep-arbol-productividadcompetitividad/innovacion/indicador/atraccion_talento.html

Chiaventato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. Octava edición. México.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill. Tercera edición. México.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill. Novena edición. México.

Confederación empresarial de Madrid (2001). La innovación: un factor clave para la competitividad de las empresas. CEIM Confederación Empresarial de Madrid CEOE. ISBN: 84-451-1992-3. Madrid. España. Recuperado de:

<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM001260.pdf>

XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática (2012). El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango. Recuperado de:

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C12.pdf>

Cordero, E. (2019). Uso del KA en el logro de las competencias matemáticas. Tesis de maestría. UCV. Lima. Perú.

Deloitte (2015). Tendencias Globales en Capital Humano 2015. Recuperado de:

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/humancapital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

Deloitte (2018). El auge de la empresa social. Recuperado de:

https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/humancapital/Tendencias-Globales-de-Capital-Humano2018_El-auge-de-laempresa-social-WEB_Julio%202018.pdf

Deloitte (2019). Liderando la empresa social: reinención con un enfoque humano.

Recuperado de:

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/humancapital/estudios/HCTrends2019-esp.pdf>

- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Editorial UNESCO. México, 1996.
- Diario Gestión (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Artículo periodístico. Recuperado de:
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-faltacompromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Espinosa, D. (2017). *La escuela no es una empresa, ni la educación un negocio*. Universidad de Antioquia, Colombia.
- Espinoza, S. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017*. Tesis de maestría. UCV. Lima: Perú.
- Foray, D. (2004). The Economics of Knowledge. *École Polytechnique Fédérale de Lausanne*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/265836.pdf>
- Gallardo, Y. y Moreno, A. (2000). *Recolectando información*. Módulo 3. Universidad ICESI. Cali. Colombia.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Red Tercer Milenio. Primera edición. Estado de México: México.
- Hellriegel, C. y Colbs, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández R., Fernández C. y Sampieri P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Impreso en México. México.
- Hernández R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Impreso en México. México.
- IMD (2019). *World Competitiveness ranking 2019*. Recuperado de:
<https://www.imd.org/contentassets/6b85960f0d1b42a0a07ba59c49e828fb/one-year-change-vertical.pdf>
- Insead (2019). *The Global Talent Competitiveness Index 2019*. Recuperado de:
<https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2019-Report.pdf>

- Liquidano, M. (2012). *Gestión del talento humano: De la fase administrativa a la gestión del conocimiento*. Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Primera edición. Mexico.
- López P., Díaz Z., Segredo A. y Pomares Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Vol. 43. N°1. ISSN 1561-3127.
Recuperado de:
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/issue/view/33>
- Lozano, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 60, mayo-agosto.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1. Recuperado de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications. England.
- Minedu (2014) *Marco del buen desempeño directivo*. Publicación del Ministerio de Educación. Perú.
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*. ISSN: 1669-7634. Universidad Nacional de Misiones Argentina. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Navarro, E., Santillán, G. y Bustamante, C. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Vol.1. Versión electrónica gratuita. España.
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marroco, J. y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*.
Recuperado de:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692018000100345&lng=en&nrm=iso&tlng=es

- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U, 2011. Colombia.
- Peña, M., Díaz, M., Sánchez, A. y Chávez C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 9, No. 5, 2016. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- Prieto, C., Sánchez, L. y Mayett, Y. (2018). Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México.
- Rivera, E., Tafur J. y Leal M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*. Vol. 39 (Nº 11) Año 2018. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Sakaja, Y., Kipkoech, R. y Nelima E. (2017). Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kenya Limited. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 5, No. 8; August 2015. Recuperado de: <http://www.ijhssnet.com/journal/index/3201>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Ecuador.
- Semar (2016). *Metodología de la investigación*. Universidad Naval. Secretaría de Marina. México.
- Sinclair, D. (2000). Sinclair, Diane (2000) *An investigative approach People Management* v.6, i.22. EBSCOhost database Business Source Elite.
- Tovmasyan, G. (2017). The Role of Managers in Organizations: Psychological Aspects. *Business Ethics and Leadership*, Volume 1, Issue 3, 2017. Recuperado de: <http://armgpublishing.sumdu.edu.ua/journals/bel/issue-3/article-3/> UIT-
- Unesco (2003). *Declaración de principios*. Recuperado de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140588_spa

- Yong, Ch. (2018). *The role of talent management in employee retention*. Master of business administration. Universiti Tunku Abdul Rahman. Faculty of Accountancy and Management.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Instituto de Investigaciones; 2015. Ecuador.
- Velásquez, K. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018*. Tesis de maestría en administración de la educación. UCV. Lima. Perú.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre la dimensión Selección del personal y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre la dimensión Capacitación del personal y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre la dimensión Desarrollo del personal y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si existe relación entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar si existe relación entre la dimensión Selección del personal y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.</p> <p>b. Determinar si existe relación entre la dimensión Capacitación del personal y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.</p> <p>c. Determinar si existe relación entre la dimensión Desarrollo del personal y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a. Existe relación significativa entre la dimensión Selección del personal y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.</p> <p>b. Existe relación significativa entre la dimensión Capacitación del personal y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.</p> <p>c. Existe relación significativa entre la dimensión Desarrollo del personal y el Compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección del personal • Capacitación del personal • Desarrollo del personal <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afectivo <input type="checkbox"/> De continuidad <input type="checkbox"/> Normativo. 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva y correlacional</p> <p>Método de investigación: Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Momento: Transversal</p> <p>Población: Conformada por 70 docentes del Grupo Educativo San Luis, Callao 2019.</p> <p>Muestra: Censal.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Gestión del talento humano. • Cuestionario de Compromiso organizacional. Adaptado de Meyer y Allen (1991)

Anexo 02: Operacionalización

Matriz de Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/índice	Niveles/rangos	
Gestión del Talento Humano	Selección del personal	Comunicación	01 - 10	Ordinal Politémica	baja (00-75) media (76-115) alta (116-150)	
		Prueba de selección				
	Capacitación del personal	Capacitación docente	11 - 20		baja (00-75) media (76-115) alta (116-150)	
	Desarrollo del personal	Motivación	21 - 30		1: Nunca 2: casi nunca 3: algunas veces 4: casi siempre 5: siempre	baja (00-75) media (76-115) alta (116-150)
		Satisfacción laboral				
Financiamiento						

Matriz de Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/índice	Niveles/rangos	
Compromiso organizacional		Apego emocional	01 - 10	Ordinal Politémica	Buena (61-80) Regular (41-60) Mala (20-40)	
		Compromiso afectivo				Expectativa
	Compromiso de continuidad	Oportunidad de encontrar otros empleos	11 - 20		1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo	Buena (31-40) Regular (21-30) Mala (10-20)
		Compromiso normativo			Lealtad	

Anexo 03: Ficha Técnica

Ficha técnica del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano

Nombre del instrumento	: Cuestionario de Gestión del Talento Humano
Autor	: Karen Annette Talavera Gutiérrez (2019)
Lugar	: Grupo educativo San Luís - Callao
Fecha de aplicación	: 27 de noviembre 2019
Administrado a	: Docentes
Tiempo	: Entre 25 y 30 minutos
Observaciones	: Ninguna

Ficha técnica del instrumento para medir el Compromiso Organizacional

Nombre del instrumento	: Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autor	: Meyer y Allen (1991)
Adaptado por	: Karen Annette Talavera Gutiérrez (2019)
Lugar	: Grupo educativo San Luís - Callao
Fecha de aplicación	: 27 de noviembre 2019
Administrado a	: Docentes
Tiempo	: Entre 25 y 30 minutos
Observaciones	: Ninguna

Anexo 04: Instrumentos

Cuestionario de Gestión de talento humano

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Estimado(a) trabajador, el objetivo del presente cuestionario es obtener información para determinar si la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores del Grupo Educativo San Luis -Callao.

Instrucciones: lea con detenimiento los enunciados y alternativas, se solicita su opinión sincera al responder, marque con una (x) el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

	1	2	3	4	5
SELECCIÓN DE PERSONAL					
1. Ud. cree que el currículum vite es indispensable para seleccionar a un personal en la institución educativa.					
2. Está Ud. de acuerdo que una entrevista es importante para seleccionar al personal que vaya a trabajar en la institución educativa.					
3. Se realiza pruebas o evaluaciones para medir sus conocimientos en su institución educativa.					
4. Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter o temperamento del personal en la institución educativa.					
5. El director diseña estrategias para satisfacer las necesidades del personal.					
6. Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido para dicha labor.					
7. Las técnicas de reclutamiento a través de medios					

digitales como redes sociales u otro instrumento que utiliza su institución son efectivas.					
8. Considera que las evaluaciones que se realizan al ingresar a laborar en la institución educativa son las más adecuadas					
9. Prepara recursos digitales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.					
10. Le explicaron los objetivos institucionales cuando ingresó a trabajar en la institución educativa.					
CAPACITACIÓN DE PERSONAL					
11. Los directivos brindan capacitaciones constantes para mejorar la labor educativa					
12. La Institución invierte en capacitar al personal docente					
13. El director se preocupa por motivar al personal en su Institución.					
14. Los trabajadores de la Institución reaccionan positivamente ante las capacitaciones que brinda la institución					
15. Está usted de acuerdo que las capacitaciones debe ser una prioridad para que el personal esté actualizado.					
16. Los planes de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.					
17. Cree Ud. que la Institución brinda oportunidad para el crecimiento profesional.					
18. Cree Ud. que es necesario continuar las capacitaciones para mejorar el trabajo educativo en su Institución.					
19. Recibe capacitación para mejorar los recursos digitales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.					
20. Los trabajadores de la Institución reaccionan positivamente ante las capacitaciones que brinda el director.					
DESARROLLO DEL PERSONAL					
21. El director le brinda facilidades de superación en su carrera docente.					

22. El director da oportunidad para que el personal docente tenga crecimiento profesional.					
23. El director se preocupa porque haya un crecimiento profesional en cada docente.					
24. Demuestra dominio de los conocimientos del área curricular que enseña.					
25. Se capacita en el uso de software educativos basados en la tecnología.					
26. Aplica nuevas tecnologías en su labor diaria educativa.					
27. Recibe estímulos de parte de la institución con el personal docente.					
28. En su institución se le brinda oportunidades de apoyo y superación profesional.					
29. Tiene una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.					
30. Se siente satisfecho con la labor que realiza el director de la Institución con los docentes.					

Instrumento Cuestionario de Compromiso organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

De Meyer y Allen (1991)

Adaptado por Talavera, G. (2019)

Estimado docente (a):

A continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre compromiso organizacional en su institución. Dicha información es completamente anónima, por lo que solicito responda todas las preguntas con sinceridad, se agradece el tiempo prestado y la seriedad para el llenado del cuestionario.

Indicaciones: Usted responderá marcando con (x) la respuesta que considere sea la correcta.

ESCALA VALORATIVA

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ÍTEM	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO					
1. Estaría usted satisfecho si continuará el resto de su carrera en esta Institución educativa.					
2. Considera usted que los problemas de la organización fuesen parte de sus problemas personales.					
3. Mantiene usted un vínculo de estrechez y compromiso con la Institución.					
4. Usted se sentiría culpable si dejara la institución en estos momentos.					
5. Se siente cómodo trabajando en la Institución educativa.					
6. La permanencia de Ud. es por compromiso a la institución o por necesidad.					
7. Siente Ud. que es duro dejar esta organización educativa, inclusive si lo quisiera.					
8. Siente Ud. como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de su Institución.					
9. Usted se siente cómodo trabajando en la Institución educativa.					

10. Cree usted estar preparada para irse de la Institución educativa.					
COMPROMISO CONTINUIDAD					
11. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
12. Siente usted que tuviera pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de su Institución educativa.					
13. Su compromiso hace que las emociones se apeguen y continúe con la institución educativa.					
14. Estaría feliz si pasara el resto de su carrera en esta institución educativa.					
15. Existe personal excepcional que no podría usted dejar la institución educativa.					
16. Esta institución tiene un gran poder de arraigo emocional para que usted no pueda dejarlo.					
17. Usted considera la necesidad de continuar en esta institución educativa.					
18. Usted no se siente integrado en su totalidad en esta institución educativa.					
19. Usted no abandonaría la institución educativa por las personas que aprecia y trabajan en ella.					
20. Su permanencia en la institución educativa es por temor a no encontrar una institución similar.					
COMPROMISO NORMATIVO					
21. Siempre fueron claros con usted en explicar las reglas impuestas en la institución educativa.					
22. Cree usted. que no está preparado para dejar la institución educativa.					
23. Usted siente que es valorado en esta institución.					
24. Aunque le propusieran laborar en otra institución educativa no podría dejarla debido a su contrato.					
25. Está usted conforme con el reglamento que imparte la institución educativa.					
26. Se siente cómodo(a) con la línea de mando de su institución educativa.					
27. Considera usted que se respeta las normas de la institución educativa.					
28. Siente que tenga alguna obligación que llame a quedarse en esta institución educativa.					
29. Esta institución educativa merece su lealtad.					
31. Siente usted que tiene una deuda con la institución educativa por lo tanto deba quedarse.					

Anexo 05: Validación de instrumentos por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	/ items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>SELECCIÓN DE PERSONAL</i>							
1	Ud. cree que el curriculum vite es indispensable para seleccionar a un personal en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Está Ud. de acuerdo que una entrevista es importante para seleccionar al personal que vaya a trabajar en la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Se realiza pruebas o evaluaciones para medir sus conocimientos en su institución educativa.	✓		✓		✓		
4	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter o temperamento del personal en la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	El director diseña estrategias para satisfacer las necesidades del personal.	✓		✓		✓		
6	Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido para dicha labor.	✓		✓		✓		

7	Las técnicas de reclutamiento a través de medios digitales como redes sociales u otro instrumento que utiliza su institución son efectivas.	✓		✓		✓	
8	Considera que las evaluaciones que se realizan al ingresar a laborar en la institución educativa son las más adecuadas	✓		✓		✓	
9	Prepara recursos digitales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.	✓		✓		✓	
10	Le explicaron los objetivos institucionales cuando ingresó a trabajar en la institución educativa.	✓		✓		✓	
CAPACITACIÓN DE PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
11	Los directivos brindan capacitaciones constantes para mejorar la labor educativa.	✓		✓		✓	
12	La Institución invierte en capacitar al personal docente.	✓		✓		✓	
13	El director se preocupa por motivar al personal en su Institución.	✓		✓		✓	
14	Los trabajadores de la Institución reaccionan positivamente ante las capacitaciones que brinda la institución.	✓		✓		✓	
15	Está usted de acuerdo que las capacitaciones debe ser una prioridad para que el personal esté actualizado.	✓		✓		✓	
16	Los planes de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.	✓		✓		✓	

17	Cree Ud. que la Institución brinda oportunidad para el crecimiento profesional.	✓		✓		✓		
18	Cree Ud. que es necesario continuar las capacitaciones para mejorar el trabajo educativo en su Institución.	✓		✓		✓		
19	Recibe capacitación para mejorar los recursos digitales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.	✓		✓		✓		
20	Los trabajadores de la Institución reaccionan positivamente ante las capacitaciones que brinda el director.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DEL PERSONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
21	El director le brinda facilidades de superación en su carrera docente.	✓		✓		✓		
22	El director da oportunidad para que el personal docente tenga crecimiento profesional.	✓		✓		✓		
23	El director se preocupa porque haya un crecimiento profesional en cada docente.	✓		✓		✓		
24	Demuestra dominio de los conocimientos del área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
25	Se capacita en el uso de software educativo basados en la tecnología.	✓		✓		✓		
26	Aplica nuevas tecnologías en su labor diaria educativa.	✓		✓		✓		

27	Recibe estímulos de parte de la institución con el personal docente.	✓		✓		✓	
28	En su institución se le brinda oportunidades de apoyo y superación profesional.	✓		✓		✓	
29	Tiene una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
30	Se siente satisfecho con la labor que realiza el director de la Institución con los docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): si hay suficiencia

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

16 de 11 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. ZARATE RUIZ GUSTAVO FINESTO DNI. 09370134

Especialidad del evaluador:

TEMATICO - Mg. EN GESTIÓN PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA



¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** 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

27	Recibe estímulos de parte de la institución con el personal docente.	✓		✓		✓	
28	En su institución se le brinda oportunidades de apoyo y superación profesional.	✓		✓		✓	
29	Tiene una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
30	Se siente satisfecho con la labor que realiza el director de la Institución con los docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Hay suficiencia

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

... de ... del 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibañez Quera Frances DNI 09637865

Especialidad del evaluador:

Doc. Ciencias de la Educación - Metodología de la Investigación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** 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.



27	Considera usted que se respeta las normas de la institución educativa.	✓		✓		✓	
28	Siente que tenga alguna obligación que llame a quedarse en esta institución educativa.	✓		✓		✓	
29	Esta institución educativa merece su lealtad.	✓		✓		✓	
30	Siente usted que tiene una deuda con la institución educativa por lo tanto deba quedarse.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Fiida Ramirez Coja DNI 080 36563

Especialidad del evaluador:

Dra en Administración de la educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** 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

Dra. Fiida Ramirez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	/ items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO AFECTIVO								
1	Estaría usted satisfecho si continuará el resto de su carrera en esta Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que los problemas de la organización fuesen parte de sus problemas personales.	✓		✓		✓		
3	Mantiene usted un vínculo de estrechez y compromiso con la Institución.	✓		✓		✓		
4	Usted se sentiría culpable si dejara la institución en estos momentos.	✓		✓		✓		
5	Se siente cómodo trabajando en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
6	La permanencia de Ud. es por compromiso a la institución o por necesidad.	✓		✓		✓		
7	Siente Ud. que es duro dejar esta organización educativa, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
8	Siente Ud. como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de su Institución.	✓		✓		✓		
9	Usted se siente cómodo trabajando en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Cree usted estar preparada para irse de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
COMPROMISO CONTINUIDAD								
11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	✓		✓		✓		

12	Siente usted que tuviera pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de su Institución educativa.	✓		✓		✓	
13	Su compromiso hace que las emociones se apeguen y continúe con la institución educativa.	✓		✓		✓	
14	Estaría feliz si pasara el resto de su carrera en esta institución educativa.	✓		✓		✓	
15	Existe personal excepcional que no podría Usted dejar la institución educativa.	✓		✓		✓	
16	Esta institución tiene un gran poder de arraigo emocional para que usted no pueda dejarlo.	✓		✓		✓	
17	Usted considera la necesidad de continuar en esta institución educativa.	✓		✓		✓	
18	Usted no se siente integrado en su totalidad en esta institución educativa.	✓		✓		✓	
19	Usted no abandonaría la institución educativa por las personas que aprecia y trabajan en ella.	✓		✓		✓	
20	Su permanencia en la institución educativa es por temor a no encontrar una institución similar.	✓		✓		✓	
	COMPROMISO NORMATIVO						
21	Siempre fueron claros con usted en explicar las reglas impuestas en la institución educativa.	✓		✓		✓	
22	Cree usted, que no está preparado para dejar la institución educativa.	✓		✓		✓	
23	Usted siente que es valorado en esta institución.	✓		✓		✓	
24	Aunque le propusieran laborar en otra institución educativa no podría dejarla debido a su contrato.	✓		✓		✓	
25	Está usted conforme con el reglamento que imparte la institución educativa.	✓		✓		✓	
26	Se siente cómodo(a) con la línea de mando de su institución educativa.	✓		✓		✓	

27	Considera usted que se respeta las normas de la institución educativa.	✓		✓		✓	
28	Siente que tenga alguna obligación que llame a quedarse en esta institución educativa.	✓		✓		✓	
29	Esta institución educativa merece su lealtad.	✓		✓		✓	
30	Siente usted que tiene una deuda con la institución educativa por lo tanto deba quedarse.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. FORSTE RUIZ GUSTAVO FORSTE DNI. 09970134
de 16 del 11 del 2019.....

Especialidad del evaluador: TEMÁTICA - Mg EN GESTIÓN PÚBLICA y en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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



27	Considera usted que se respeta las normas de la institución educativa.	✓		✓		✓	
28	Siente que tenga alguna obligación que llame a quedarse en esta institución educativa.	✓		✓		✓	
29	Esta institución educativa merece su lealtad.	✓		✓		✓	
30	Siente usted que tiene una deuda con la institución educativa por lo tanto deba quedarse.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarra Cuervo Francis DNI. 09637865
 de del 2015

Especialidad del evaluador:
Dra. Cuervo de la Educación - Metodología de la Investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: 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



27	Recibe estímulos de parte de la institución con el personal docente.	✓		✓		✓	
28	En su institución se le brinda oportunidades de apoyo y superación profesional.	✓		✓		✓	
29	Tiene una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
30	Se siente satisfecho con la labor que realiza el director de la Institución con los docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

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

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Frida Ramirez Caja DNI 08036563

Especialidad del evaluador:

Dra en Administración de la educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Dra. Frida Ramirez

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

Anexo 06: Prueba de fiabilidad alfa de Cronbach Cuestionario de Gestión del Talento Humano y de Compromiso Organizacional

Karen alfa cronbach Talento Humano .sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

14:

	Orden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	
1	01	4	5	3	3	4	3	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	
2	02	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	03	4	4	3	3	3	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5	
4	04	5	5	2	5	4	5	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	
5	05	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
6	06	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	
7	07	5	5	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
8	08	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
9	09	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	
10	10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	
11	11	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	
12	12	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
13	13	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	5	4
14	14	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4	2	3	2	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	4	
15	15	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	2	5	4	3	5	3	2	2	2	2	4	4	5	2	2	4	4	
16	16	5	5	1	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	
17	17	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	
18	18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	
19	19	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
20	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	
21																																

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,956	30

Karen alfa crombach Compromiso Organizacional .sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Orden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	
1	01	4	2	5	3	5	5	5	1	5	5	1	1	3	4	3	3	3	1	1	1	5	1	5	2	5	5	4	4	5	4	
2	02	4	1	4	2	5	3	3	1	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4	2	2	4	2	
3	03	4	1	5	3	4	3	4	2	4	3	4	1	5	3	4	5	3	2	2	1	5	2	4	4	5	5	5	1	5	2	
4	04	4	2	2	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	5	3	
5	05	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	2	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	
6	06	4	1	4	2	5	2	4	4	5	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	
7	07	4	1	4	3	5	3	4	2	5	3	3	2	4	4	3	4	4	1	3	1	5	3	4	4	4	4	4	2	5	2	
8	08	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	5	4	4	4	4	2	
9	09	3	4	5	5	4	5	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	3	2	5	2	4	5	5	3	4	3	5	1	
10	10	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	
11	11	4	2	4	4	4	3	4	1	4	3	2	1	3	4	4	3	3	1	3	2	3	2	5	3	4	4	4	3	5	2	
12	12	3	1	4	5	5	5	1	1	5	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	5	5	5	3	1	5	1	
13	13	2	2	4	4	2	4	4	1	2	4	3	1	4	2	2	2	4	4	2	1	4	1	2	2	2	3	4	2	4	1	
14	14	4	1	4	4	4	3	4	1	3	4	3	2	4	2	2	3	3	2	1	4	1	2	2	2	3	4	2	4	2		
15	15	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	1	
16	16	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	1	
17	17	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	5	2	2	5	5	5	5	2	5	1	
18	18	4	4	5	3	4	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	
19	19	3	4	5	4	5	5	4	2	5	4	2	2	4	3	4	4	4	1	4	2	4	2	5	4	4	4	3	2	4	2	
20	20	2	2	5	2	3	1	5	1	3	5	5	1	5	4	1	2	3	2	2	1	5	2	3	5	2	5	1	3	3	1	
21																																

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
<u>.783</u>	<u>30</u>

07: Base de datos del cuestionario Gestión del Talento humano y Compromiso Organizacional

	Gestión del talento humano																														
	Selección de personal										Capacitación al personal										Desarrollo del personal										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3	5	4	
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	1	2	1	5	1	1	2	
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	1	4	1	2	2	1	3	1	2
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	3	5	
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	1	1	
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5	5	4	
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	4	
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	1	5	5	5	3	3	
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	2	4	
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1	
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	1	5	5	4	
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	1	5	
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4	4	3	
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	5	
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	5	2	
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	5	4	
20	4	3	2	2	5	3	3	3	4	1	2	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	2	4	
21	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	3	1	1	4	5
22	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4	4	1	4	4	2	5	
23	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	5	1	2	4	5	2	2	3	2	
24	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	1	4	5	3	3	2	2	2	3	
25	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2	5	1	3	4	5	4	
26	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	2	3	4	4	5	1	1	1	
27	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	1	3	3	5	4	4	3	1	2
28	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	3	1	3	5	
29	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	1	1	3	3	1	5	
30	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	2	1	3	5	3	4	1	2	1	1	2	3
31	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	4	5	2	5	3	3	5	1	5	2
32	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	5	1	2	4	1	4	2	4	3	
33	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	5	4	1	2	1	5	
34	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2	4	3	1	4	2	4	5	2	2	1	1
35	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1	4	5	2	4	1	5	4	2	1	1	
36	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2	5	2	1	2	4	3	1	1	4	3	
37	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3	2	3	1	4	5	2	5	5	4	5	5	4	
38	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	1	4	4	4	2	1	2	
39	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	4	5	1	3	1	1	3	4	2	2	
40	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	
41	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5	3	2	3	1	3	2	5	4	3	5	
42	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	1	1	2	1	1	3	
43	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	5	3	3	1	3	3	4	
44	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	1	4	2	5	2	4	4	2	1	1	
45	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	2	1	5	5	2	4	1	4	3	1	1	
46	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	3	1	2	2	1	1	3	
47	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	5	3	2	5	4	4	1	4	5	4	
48	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	2	1	2	3	5	2	
49	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	3	5	2	4	5	2	3	
50	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	4	5	5	3	2	2	2	2	1	
51	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	1	2	1	4	4	4	4	3	3	
52	2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	5	4	4	
53	4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2	1	3	2	5	2	4	2	3	4	3	
54	5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1	3	1	5	2	3	3	4	1	3	1	
55	5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	4	2	5	2	2	2	1	
56	4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	5	1	1	3	5	4	1	1	4	5	1	2	4	4	2	4	4	5	
57	5	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	5	1	2	2	2	4	5	3	1	1	4	1	5	1	5	
58	3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	5	2	1	2	1	3	4	2	3	1	1	4	3	
59	1	3	3	2	1	4	2	5	5	2	5	1	1	1	4	3	5	5	3	3	4	2	1	5	5	5	4	4	4	4	
60	4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	1	1	1	4	2	3	1	2	4	5	3	1	1	
61	5	1	3	5	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1	1	2	3	3	3	5	5	5	4	4	
62	5	1	5	1	5	1	3	3	1	2	3	5	4	1	3	2	1	4	3	4	4	5	1	3	4	5	3	2	3	5	
63	4	3	2	4	4	5																									

	Compromiso organizacional																														
	Compromiso afectivo								Compromiso continuidad												Compromiso normativo										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	1	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2	1	5	3	4	1	1	1	3	2	2	2	2	
2	1	4	3	1	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5	4	1	5	3	1	1	1	4	3	1	3	1	
3	2	1	4	1	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2	5	1	3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	
4	2	2	3	2	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5	1	3	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	
5	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	
6	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	2	2	1	1	2	4	2	2	2	
7	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	
8	4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	5	4	3	3	4	3	1	3	2	2	
9	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	4	2	2	4	4	1	2	3	3	
10	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	5	3	3	3	1	1	5	3	5	3	
11	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	2	4	3	2	2	5	3	3	3	3	
12	4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	2	2	4	2	3	4	3
13	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	5	4	4	2	4	4	2	3	4	3	
14	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	1	4	3	3	3	2	4	4	4	
15	3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	
16	1	4	5	5	4	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	
18	2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	5	
19	4	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	1	2	5	5	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	
20	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	4	1	2	2	4	3	2	2	5	3	3	3	3	3	
21	5	3	4	2	4	4	4	2	5	2	3	5	1	4	3	1	2	1	5	4	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	
22	3	4	3	5	2	3	3	2	5	4	3	2	1	5	5	2	4	3	5	2	4	1	4	3	3	3	2	4	4	4	
23	1	1	2	5	2	4	3	1	2	5	1	5	5	2	2	2	2	5	4	3	2	5	4	3	3	5	4	4	4	4	
24	2	4	2	3	3	1	1	3	3	4	2	5	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	4	3	1	4	5	5	5	4	
25	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2	1	5	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	
26	1	1	2	2	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5	4	1	1	5	5	3	5	4	5	5	5	4	
27	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2	5	1	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
28	3	1	1	1	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5	1	3	1	4	5	5	2	5	3	4	5	5	
29	5	2	2	2	5	1	3	5	5	1	2	5	2	3	5	5	4	1	5	1	3	4	5	5	2	5	3	4	5	5	
30	4	4	4	2	2	5	3	4	3	4	3	1	4	4	1	5	4	3	2	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	
31	2	1	4	4	2	4	2	5	2	2	5	1	4	2	2	2	2	3	5	1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	
32	1	5	5	3	2	4	2	1	3	2	5	4	3	3	4	5	1	4	4	4	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	
33	1	1	2	5	1	5	2	2	5	5	5	4	5	2	4	3	1	1	5	1	2	3	1	1	1	4	2	1	3	1	
34	1	2	4	3	4	5	1	5	1	5	1	5	4	3	4	4	4	2	1	2	2	2	1	1	4	2	3	1	2	2	
35	2	5	5	1	3	5	1	1	1	5	5	5	4	5	1	1	4	5	3	1	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	
36	5	3	4	3	4	2	5	2	3	2	1	1	3	2	2	4	1	1	5	4	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	
37	3	1	1	1	2	1	3	3	4	4	5	4	2	2	3	1	4	2	3	5	4	3	3	4	3	1	3	2	2	2	
38	3	3	3	3	2	4	2	4	2	5	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	4	2	2	4	4	1	2	3	3	
39	2	4	2	5	3	4	5	4	2	4	1	1	1	2	1	3	4	3	5	2	4	3	3	3	1	1	5	3	5	3	
40	2	3	2	5	4	1	1	5	2	1	5	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	1	4	3	3	2	4	4	4	4	
41	3	5	5	1	1	4	4	5	4	1	1	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	
42	3	3	4	4	3	1	4	5	3	5	4	2	3	4	5	5	2	2	4	1	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	
43	2	5	2	4	3	3	2	3	4	2	3	5	5	3	5	2	1	1	2	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	
44	3	4	1	5	5	1	5	5	1	4	1	4	4	4	1	1	4	2	3	1	2	5	5	3	3	3	5	4	4	4	
45	1	3	2	4	3	3	4	3	1	5	5	2	5	5	5	4	1	3	4	3	4	3	4	3	1	4	5	5	5	4	
46	2	4	1	5	5	5	4	3	3	1	4	4	3	3	5	5	2	2	1	1	1	2	5	4	2	4	4	4	5	5	
47	1	1	1	3	2	2	5	2	4	2	4	4	2	2	1	3	2	5	2	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	
48	5	3	5	2	4	3	5	1	2	1	4	5	5	3	1	2	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
49	5	2	1	3	3	4	2	1	3	2	4	2	3	3	3	2	3	5	1	2	5	4	5	5	2	5	3	4	5	5	
50	4	4	4	3	1	1	5	5	1	1	4	5	3	4	1	4	1	4	3	2	2	2	5	4	2	4	4	4	5	5	
51	5	5	2	2	3	1	4	4	3	1	3	3	3	5	3	2	1	5	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	
52	1	4	4	1	5	3	2	5	4	5	5	5	5	2	4	3	3	5	5	4	5	2	2	5	1	5	4	1	4	3	
53	3	4	3	5	4	3	1	1	3	1	5	5	4	2	3	4	1	3	1	4	3	4	5	3	2	4	2	1	1	1	
54	2	5	3	2	1	3	2	2	3	4	4	2	4	2	3	5	3	1	2	1	4	5	3	3	2	3	1	3	4	4	
55	5	5	1	1	4	2	4	3	1	4	2	5	3	5	5	4	3	2	2	2	5	4	4	2	3	1	1	4	3	3	
56	2	3	5	2	2	1	4	3	5	2	2	2	1	2	1	5	3	1	3	4	4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	
57	2	3	1	5	4	4	2	2	5	1	1	2	5	3	5	5	3	1	1	1	5	5	4	2	3	3	3	2	2	4	
58	3	2	4	5	2	2	5	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	4	4	4	1	3	3	3	4	3	2	4	5	5	
59	1	4	2	4	2	1	3	4	4	1	2	2	4	1	3	2	4	1	3	4	5	1	3	3	2	1	4	2	5	5	
60	2	1	5	4	4	2	1	4	1	1	5	4	1	5	5	4	5	5	5	1	3	4	4	1	3	2	2	4	4	2	
61	5	4	1	5	3	4	2	5	4	4	5	2	1	5	3	4	1	1	4	5	5	5	1	3	5	4	5	1	5	4	
62	4	2	1	4	1	4	1	3	5	5	4	2	4	1	3	5	2	1	3	2	5	1	5	1	5	1	3	3	1	1	
63	5	3	4	4	5	5	2	4	3	4	5	5	4	3	3	1	2	1	4	3	3	1	2								

Anexo 08: Constancia de la aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 23 de octubre de 2019

Carta P. 405-2019-EPG-UCV-LN

LIC. JUDITH DEL SOCORRO FLORES VALDIVIEZO

Directora

I. E. P. SAN LUIS GONZAGA - CALLAO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **KAREN ANNETTE TALAVERA GUTIÉRREZ DE GARCÍA** identificado con DNI N.º 09630655 y código de matrícula N.º 7001253902; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL GRUPO EDUCATIVO SAN LUIS, CALLAO, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCOA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 9



CONSTANCIA

AUTORIZA.

Que la profesora Karen Annette Talavera Gutierrez De Garcia; con DNI N° 09630655, para que realice su proyecto de tesis titulado: "Gestión del talento humano y Compromiso Organizacional en el grupo educativo San Luis, Callao - 2019". Con los docentes de la institución, el 13 de noviembre del 2019.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime convenientes.

Callao, 13 de noviembre del 2019




Judith Flores Valdiviezo
Directora



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Francis Esmeralda Iburguen Cueva**, tomando como conocimiento de la tesis de la estudiante Karen Annette Talavera Gutiérrez de Garcia "**Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao 2019**", constato que la misma tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de enero del 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Francis", written over a horizontal line.

DNI: 09637865

Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva

Anexo 12:



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“GESTIÓN DEL TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL GRUPO
EDUCATIVO SAN LUIS, CALLAO, 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

TALAVERA GUTIERREZ DE GARCIA KAREN ANNETTE

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 11 de enero del 2020


.....
Dra. Francis Esmeralda Ibarguen
Cueva
Asesor de la tesis


.....
Dra. Estrella Azucena Esquiagola
Aranda
Revisor de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TALAVERA GUTIERREZ DE GARCIA, KAREN ANNETTE

D.N.I. : 09630655

Domicilio : Av. NEWTON 7313 SOL DE ORO

Teléfono : Fijo : Móvil : 964163992

E-mail : slg.karentalavera@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TALAVERA GUTIERREZ DE GARCIA, KAREN ANNETTE

Título de la tesis:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL
GRUPO EDUCATIVO SAN LUIS, CALLAO, 2019

Año de publicación : 2020

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a
publicar en texto completo mi tesis.

Firma

Fecha : 19/02/2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Karen Annette Palavera Gutiérrez de Gardía

INFORME TITULADO:

Gestión del Talento humano y compromiso
organizacional en el Grupo Educativo
San Luis - Callao, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de Enero de 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por unanimidad.



[Signature]
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 15: Evidencias

