

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

Escuela de Posgrado

Dr. Luis Claudio Cervantes Liñan



TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR
SANTA ISABEL DE PUEBLO LIBRE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DESARROLLO
ORGANIZACIONAL Y ALTA DIRECCIÓN**

PRESENTADO POR:

Bach. Vidal Paul Zevallos Espinoza

ASESOR:

Fernando Antonio Hurtado Ganoza

2019

Dedicatoria:

- A mi familia

AGRADECIMIENTO:

- A los profesionales de otros campos de la ciencia de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Para el Psicólogo César Augusto Eguia Elias por su amistad y guía en el campo de la investigación científica.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1 Antecedentes de la Investigación.....	10
1.2. Marco Teórico	15
1.2.1. Marco histórico	15
1.2.2. Bases teóricas	16
1.2.2.1. Gestión del talento humano.....	16
1.2.2.2. Compromiso Organizacional	19
1.3. Marco Conceptual	27

CAPÍTULO II: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Descripción de la realidad problemática	28
2.2 Delimitación del problema	28
2.3 Definición del problema	29
2.4 Objetivos de la investigación	31
2.4.1 Objetivo General	31
2.4.2 Objetivos específicos	31
2.5 Hipótesis de investigación	31
2.5.1 Hipótesis general	31
2.5.2 Hipótesis específicas	32
2.6 Variables e indicadores	32
2.6.1 Variables	32

2.6.2	Definición operacional.....	33
2.7	Justificación e importancia de la investigación	34

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1	Tipo y diseño de investigación	36
3.1.1	Tipo de investigación	36
3.1.2.	Diseño de investigación	36
3.2	Población y muestra	37
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.4	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1	Presentación y análisis de resultados	42
4.1.1.	Presentación de resultados	42
4.2	Comprobación de hipótesis	47
4.2.1	Hipótesis General	47
4.2.2	Hipótesis Específicas	48
4.3	Discusión de los resultados	52

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Conclusiones	54
5.2	Recomendaciones	55
	Bibliografías	56
	Anexos	64

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa Particular Santa Isabel de Pueblo Libre.

El tipo de investigación fue aplicativo con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, los participantes fueron 45 trabajadores, a quienes se les administró el cuestionario de Gestión de Talento Humano y la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer. Se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

Los resultados precisaron que el 68.9% de los trabajadores perciben que la institución educativa gestiona medianamente el talento humano, y demuestran 73.3% un compromiso organizacional a un nivel regular, 66.7% con un nivel regular en la dimensión normativa, 64.4% afectivo y 88.9% continuo. Las conclusiones condujeron a demostrar una relación significativa de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal, además de sus dimensiones afectivo, continuo y normativo.

Palabras claves: Gestión del talento humano, compromiso organizacional, continuo, normativo, afectivo.

ABSTRACT

The objective of the research was to establish the relationship between the management of human talent and the organizational commitment of the staff of the Particular Educational Institution of Santa Isabel de Pueblo Libre.

The type of research was applied with a non-experimental, cross-sectional correlational design, the participants were 45 workers, who were administered the Human Talent Management questionnaire and the Allen and Meyer Organizational Commitment Scale. The Spearman's nonparametric Rho test was used to test the hypotheses.

The results indicated that 68.9% of workers perceive that the educational institution manages average human talent, and 73.3% demonstrate an organizational commitment at a regular level, 66.7% with a regular level in the normative dimension, 64.4% affective and 88.9% continuous. The conclusions led to demonstrate a significant relationship of human talent management and organizational commitment in the staff, in addition to its affective, continuous and normative dimensions.

Keywords: Human talent management, organizational commitment, continuous, normative, affective

INTRODUCCIÓN

El estudio brinda un panorama científico de dos variables organizacionales, una propia del estímulo hacia el trabajador y la otra institucional.

La gestión del talento humano es una temática moderna que de manera transversal posibilita que la persona en una actividad laboral demuestre sus capacidades y destrezas hacia un objetivo en común con la institución.

Asimismo, el compromiso organizacional permite al trabajador saber identificarse a la institución y demostrar sus potenciales en las funciones que desempeña, esto comúnmente es evaluado por agentes internos de la organización perteneciente, hoy en día en un valor agregado que responde a las necesidades y valores institucionales.

En este sentido, ambas variables organizacionales fusionan determinadamente para entender el comportamiento de los trabajadores y sus actitudes hacia la institución educativa, favoreciendo su identidad laboral y las expectativas de mejora por parte de los trabajadores entre docentes y administrativos.

El estudio está dividido en cuatro capítulos que nos informan acerca de la problemática y la fundamentación teórica de los constructos organizacionales, además, contiene una metodología que establece la estructura, plan y técnicas para procesar y analizar la información recogidas con los instrumentos.

Posteriormente, se presentaron los resultados descriptivos e inferenciales que permitieron contrastar la hipótesis general y específicas.

Finalmente, en base a los resultados se elaboraron las conclusiones y recomendaciones que precisaron lo más relevante del estudio.

Cabe resaltar que la información encontrada podría sugerir acciones de intervención como mejora continua.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1. Antecedentes de la investigación

Al respecto podemos mencionar que existen investigaciones nacionales e internacionales relativos a las variables tratadas, que serán expuestos a continuación:

a. A nivel Internacional

Majad (2016) desarrolló un estudio sobre la “*Gestión del talento humano en organizaciones educativas*”. Tuvo como objetivo evaluar la variable de estudio. Investigación descriptiva, de cuantitativo, no experimental, transeccional. La población fueron 20 escuelas estatales del municipio San Cristóbal; las unidades informantes fueron 431 docentes, 40 directivos. Se usó la encuesta para recolectar datos. Se evidenciaron “necesidades en las fallas de gestión, talento humano y trabajo corporativo. Se concluyó que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos institucionales, no se da lugar a la idoneidad, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento humano”.

Bachion y Rodrigues (2016), realizaron un estudio sobre “*Un análisis de la relación entre flexibilización del trabajo, compromiso organizacional e intención de*

permanencia en la organización”. Tuvo como objetivo analizar la relación entre la flexibilización del trabajo, el compromiso organizacional y la intención de permanecer en la organización. Para la recolección de datos, se realizó un levantamiento de campo en Mariana, Minas Gerais (Brasil). Para el análisis de los datos recolectados, se optó por el Modelado de Ecuaciones estructurales. Los resultados obtenidos apuntan que la flexibilización del trabajo influye positivamente la intención de permanencia del individuo en la organización y el compromiso organizacional de base afectiva y normativa. Además, se verificó que existe una relación positiva entre el compromiso organizacional y la intención de permanecer en la organización

Zurita, et al. (2014), desarrollaron un estudio sobre el “*Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*”. El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre las variables, la muestra fueron 80 trabajadores. El diseño del estudio ha sido de tipo transeccional correlacional, las conclusiones encontradas demostraron una alta correlación positiva entre compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Genesis y Suarez (2010) desarrollaron un estudio sobre la “*Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*”. El propósito del estudio fue determinar la incidencia de la gestión de calidad del talento humano. La investigación fue descriptiva analítica de campo no experimental transeccional. La población y muestra estuvo constituida por 55 coordinadores. La técnica utilizada para recabar la información fue la observación por encuesta y como instrumento un cuestionario diseñado por el autor en dos versiones. Los resultados demostraron en las variables estudiadas la existencia de reconocer que el talento humano no desarrolla a cabalidad los elementos y la capacidad de la gestión.

Rosales y Montoya (2008), realizaron una investigación denominada “*La Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Públicas Venezolanas en el tránsito modernidad - postmodernidad*”, para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas, en la república bolivariana de Venezuela, Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”, Doctorado en Ciencias Administrativas, el estudio se realizó con una población de 2340 personas y una muestra probabilística de 346 personas, con lo cual arribó a la siguiente conclusión, que la variable permitía describir el comportamiento de los trabajadores dentro de una organización.

b. A nivel Nacional

Magaliano (2018) realizó un estudio titulado “*Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015*”, tuvo tal propósito decretar la correspondencia existente dentro de la administración de la inteligencia humano y el convenio estructural. “Estudio de tipo descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo, habiendo utilizando temario tipo Likert como herramienta de recopilación de datos aplicados a una muestra comprendida por 180 maestros. Después del estudio explicación de los resultados obtenidos en la constatación de la suposición mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se aparecen ala posterior determinación: hay relación directa, alta y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los maestros de la red 13 de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho = 0,758$ y un $p\text{-valor} = 0,000$ ”.

Julca (2017) realizó un estudio sobre el “*Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Morata; UGELN°15, Huarochirí,*

2017”; tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí. “Investigación con enfoque cuantitativo, método fue hipotético deductivo, de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo correlacional; donde se utilizó como muestra 44 docentes, la recolección de los datos se realizó mediante el Cuestionario de compromiso organizacional y desempeño docente. Los resultados permitieron concluir que existe una relación significativa y directa ($r=0,555$ y $p=0,000$) entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017”.

Cabrera (2015) realizó un estudio sobre la “*Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. El método de investigación fue descriptivo, y diseño fue correlacional, con muestra de 56 docentes. Las conclusiones indicaron una “relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,57”.

Farfán (2015) desarrollo una investigación sobre la “*Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015*”. Tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y

el compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015. El método hipotético-deductivo, con diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, la muestra fue no probabilística de 98 administrativos, a quienes se les aplicó los instrumentos: Cuestionario de gestión del talento humano de escala de Likert y el cuestionario en bases teóricas del compromiso organizacional, de respuestas Likert. Se concluyó que existió “evidencia para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.761, represento una alta correlación entre las variables”.

Gutiérrez (2011), realizó un estudio sobre la *“Gestión del Talento y la generación de valor en la empresa, desarrollado en la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas”*. Investigación descriptiva, con diseño correlacional, se utilizó una muestra de 120 sujetos, con lo cual arribó a la siguiente conclusión: “Gestionar el Talento Humano se ha convertido en la clave para el éxito empresarial, ya que sin él, sería prácticamente imposible enfrentar las exigencias actuales y futuras del mercado, gestionarlo es el reto principal que toda organización tiene que afrontar, para ello es necesario incorporar una visión más integradora en la mentalidad de los directivos y trabajadores de las diferentes organizaciones hacia el destino de impacto deseado y con ello se obtendrán los resultados deseados. La gestión del talento no ha de limitarse a los trabajadores más brillantes sino a los de alto potencial. El talento, como capacidad de una persona de añadir valor a la organización puede y debe desarrollarse y mejorarse en el ámbito intelectual como emocional”.

1.2. Marco teórico

1.2.1. Marco Histórico

Chiavenato (2002) refiere a la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las “personas”, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

La gestión del talento humano se hace mención a las características del talento humano, muchas de ellas son las habilidades personales, y estas “se refieren a talentos o habilidades inherentes a la persona humana, y que no provienen ni de su relación con los demás miembros de la organización, ni de su tarea de dirección dentro de la misma” (Genesis y Suarez, 2010, p. 66).

Jericó (2001) nos habla del talento humano, el cual está conformado por tres componentes básicos, siendo uno de ellos el compromiso, dándole la definición como lo que impulsa al colaborador a que aporte todo lo posible a la organización y no se vaya a otra, la Gestión del Talento Humano tiene como objetivo pasar del talento individual de los colaboradores al talento organizativo. Es probable que las personas reduzcan su nivel de compromiso, se marchen por otras opciones o monten su propio negocio, perdiéndose a profesionales talentosos.

Sin embargo, es posible realizar una medición del compromiso organizacional donde se pueda evidenciar lo que piensan y sienten los colaboradores participantes. Edel, García y Casiano (2007), el interés suscitado por el estudio del clima laboral y compromiso organizacional está basado en la importancia del rol que juega el colaborador en las organizaciones, sobre su modo de hacer, sentir y pensar, ya que en

base a ello se puede observar el avance del colaborador y conjuntamente el avance de la empresa.

Carpio (2003) señala que, para estar a un nivel competitivo en un contexto globalizado, de constantes cambios significativos, dinámicos y veloces, se debe propiciar un profundo cambio en los usos, creencias y valores de la organización, el personal debe asumir una posición distinta y ser más flexible en su visión y para esto el autor indica que la clave es obtener el compromiso del talento humano.

1.2.2. Bases Teóricas

1.2.2.1. Gestión del talento humano

Definiciones

Gómez (2001, p. 73), mencionan que el talento humano, es la capacidad inteligente que distingue a las personas. La gestión del talento humano es una estrategia que se desarrolla como una actividad que ayuda y da soporte a organización, su desarrollo involucra la política, programas, planes y acciones con el objetivo de motivar y retribuir a los trabajadores, además de desarrollar sistemas eficientes en la organización y potenciar los recursos humanos (García, Sánchez y Zapata, 2008).

Importancia de la gestión del talento humano

Haciendo referencia a la importancia de la gestión de los recursos humanos y de los potenciales del trabajador en una organización, evidenciando las ventajas que se ofrecen de los servicios en la implementación de las acciones y gestiones de actividades humanas que representan un valor relevante (Carmona, 2004, p. 44).

La gestión humana moderna “trasciende los procesos propios de la administración de personal y se ha transformado en una función encargada del gobierno de las personas, la organización del trabajo, el manejo de las relaciones laborales, la gestión de las prácticas de recursos humanos y la comprensión de los mercados laborales, que apuntan de manera holista a cumplir los objetivos organizacionales mediante el apoyo a las estrategias empresariales y al desarrollo de las personas” (Calderón, Naranjo y Álvarez, 2006, p. 71).

Dimensiones

Una descripción de competencias en el ámbito educativo la podemos lograr a partir de la dada por Echeverría (1996, p. 67), al descomponer las competencias profesionales desde los pilares de la educación propuestos por UNESCO.

Estas competencias son: Competencia Técnica (saber), indica que hay que tener los conocimientos especializados que permitan dominar, como experto, los contenidos y las tareas vinculadas a la propia actividad laboral; Competencia metodológica (saber hacer), señala que hay que aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas utilizando los procedimientos adecuados, solucionar problemas de manera autónoma y transferir las situaciones adquiridas a situaciones novedosas; Competencia participativa (saber estar), orienta a atender el mercado laboral, predisposición al entendimiento interpersonal así como a la comunicación y cooperación con los otros demostrando un comportamiento orientado al grupo; y Competencia personal (saber ser), sugiere que hay que tener una imagen realista de uno mismo, actuar de acuerdo con las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar posibles frustraciones (Echeverría, 1996, p. 68).

Por otro lado, el modelo de gestión del talento humano, utilizan los líderes para sacar adelante a un equipo de trabajo, poniendo en práctica conocimientos, desarrollando habilidades, dando motivos a los trabajadores para crecer y satisfacer sus necesidades tanto laborales como personales. Capacita y ayuda a poner mejores objetivos para alcanzarlos (Sotomayor, 2010, p. 98).

Así mismo las dimensiones de la gestión del talento humano docente son Actitudinal, Metodología y Didáctica. La primera dimensión Actitudinal orienta a la eficacia; cabe señalar que cada integrante de la comunidad educativa está comprometida, tanto el docente que con actitudes o conductas que les permita liderar el contexto social y campo del aprendizaje, y por otro lado, los estudiantes que son guiados de acuerdo a ideas y experiencias propiciadas por el docente, estas, son sistemáticamente reforzadas por los directivos y padres de familia de la institución donde pertenecen.

La dimensión Metodología como procedimiento, permite alcanzar los objetivos educativos progresivamente, y que son plenamente desarrollados por el docente, que inciden en la actividad que permanentemente es propiciada por el docente en las diversas áreas del aprendizaje; y la adecuada formación de los profesores en determinadas competencias (sustrato pedagógico); y que se fortalecen mediante la enseñanza de estrategias y métodos educativos actualizados que faciliten el aprendizaje dictada por el docente.

Por otro lado, la dimensión Didáctica permite la existencia y aplicación de materiales educativos curricular dialogante (en la perspectiva de la metodología didáctica), que se complementa con la metodología que desarrolla el docente, siendo la didáctica un factor psicológico importante que utiliza el docente para facilitar el

aprendizaje en el estudiante. Este modelo tiene su fundamento en las teorías cognitivista (Ausubel, 1976; Brunner, 1996) y socio comunicativa (Shulman, 1986, p. 56; Medina, 2010, p. 187) de la didáctica.

La primera de ellas concibe al profesor como mediador entre el conocimiento y la singularidad, a respetar por él, de cada estudiante, postulando una praxis docente indagadora y la segunda teoría postula una concepción innovadora de la enseñanza, entendiendo que “es una actividad socio comunicativa e intencional orientada a la formación integral de las personas y a la mejora de las instituciones” (Medina, 2010, p. 279).

Modelos de la Gestión del talento humano

Sotomayor (2010) refiere que muchos de los grandes líderes tienden a influenciar aspectos positivos hacia los trabajadores a través de un trabajo en equipo, que establece la aplicación de habilidades y destrezas motivos de cada trabajador dirigidos a incrementar y satisfacer las necesidades personales y funcionales propias del trabajo, esto induce a la capacitación orientada a metas alcanzables.

Un “modelo innovador en esta línea se justifica en aportaciones teóricas que apuestan por rediseñar las instituciones universitarias con el objeto de estimular un trabajo intelectual serio y profundo” (Zabalza, 2003; Pulido, 2007; Sevillano, 2009, p. 77).

1.2.2.2. Compromiso organizacional

Definiciones

Para Colquitt, LePine, & Wesson (2007) el compromiso organizacional se define “como el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización. Este compromiso ejerce influencia en el hecho de que un trabajador se quede en el trabajo (retención) o bien, se vaya (rotación)”.

Según Chiang, Núñez y Salazar (2010), el compromiso hacia una organización en las funciones laborales establece las razones fundamentales para comprender al trabajador y como puede retenerlo la empresa. Al respecto, podemos indicar que diversos estudios vinculan el compromiso organizacional que predeciría el desempeño laboral, y también los índices de ausentismo ausentismo y altos resultados financieros que pueda obtener una empresa o institución.

Factores que involucran el compromiso organizacional

El compromiso laboral, en base del lenguaje como acción que crea y recrea, concebida la asimilación para las metas organizacionales empresarial. Es por ello que resulta agradable investigar acerca de lo que construye una empresa con relación al compromiso laboral y en sus prácticas laborales.

Asimismo, el compromiso laboral, abarca la parte emocional e intelectual de los colaboradores de la empresa y con esto su aporte para el éxito de la organización; un colaborador comprometido laboralmente contribuye para lograr las metas de la empresa; siendo esto un camino reciproco ya que a la empresa le conviene que el colaborador este comprometido y al colaborador ser retribuido por esto, por ello toda organización que desee contar con un colaborador comprometido, debe tener en cuenta que todo colaborador tiene un principal compromiso con su carrera y profesión (Jiménez, 2007).

En claro, que la asociación entre el compromiso organizacional y ciertos aspectos claves como la productividad, eficiencia, permanecía y la retención de los colaboradores en las organizaciones.

Importancia del compromiso organizacional.

Al hablar del compromiso organizacional en las empresas, nos apoyamos en un constructo que va más allá de la lealtad de los colaboradores hacia la empresa, sino que también influye en la contribución del logro (Slocum, Hellriegel, & Woodman, 1999).

En relación a lo antes mencionado, el compromiso organizacional contribuye al estudio del comportamiento del recurso humano en su totalidad, ya que es la forma global y permanente de evaluar a la organización como un todo, que lo satisface y que no al colaborador en el puesto, de esta manera un colaborador insatisfecho en un puesto determinado , puede considerarlo de manera temporal y sentirse insatisfecho, pero no el colaborador piense en renunciar a la empresa (Robbins, 2009; Betanzos & Paz, 2007).

Visión del compromiso organizacional

Desde este punto de vista las empresas dependen de los lineamientos estratégicos que posea, audiencia crítica en los cuales participa los accionistas, proveedores y los colaboradores, en este sentido, el compromiso organizacional es considerada como la llave maestra para puesta en escena de la estrategia empresarial (Jiménez, 2007).

Según Allen & Meyer (1997), el compromiso organizacional es un estado psicológico basado en los vínculos que crea el colaborador hacia la empresa y que es un factor influyente en su desempeño y permanencia en la organización.

Alcover, Martínez, Rodríguez, & Domínguez (2004), nos explican que el compromiso organizacional, es la fuerza que vincula al colaborador a la empresa, siendo

está más que una motivación laboral, sino tomándolo como un estado psicológico que estimula al colaborador a compartir los valores, metas y resultados de la empresa; por ello el estudio del compromiso nos proporciona un conocimiento a mayor profundidad de la empresa.

Robbins (2009) nos menciona que el compromiso organizacional es el nivel de identificación de un colaborador hacia la empresa y se involucra con los objetivos.

Moorhead & Griffin (2010) consideran que el compromiso organizacional muestra la identificación de un individuo y su apego en la organización; un colaborador con alto nivel de compromiso se auto identifica como un miembro de la empresa, por ejemplo cuando un colaborador comprometido se refiere a la organización donde labora lo hace en términos personales como, hacemos, producimos, elaboramos; marcando una gran diferencia con los colaboradores con un nivel de compromiso bajo que por ejemplo al referirse de la empresa dirían la organización hace , produce o elabora o en expresiones negativas de la empresa ya que no se logra ver como un miembro activo de la organización.

Modelos teóricos

Teoría de la identidad social.

La teoría de la afinidad comunitaria de Tajfel (1984, como se citó en Magaliano, 2018), este enfoque manifiesta que todo ser humano debe tener una óptima autoestima para su desempeño laboral. Un ejemplo podría ser un hombre que trabaja para una organización de servicio social.

El grupo podría tener fuertes asociaciones sociales positivas, que, a su vez, se reflejan en el trabajador como hombre.

Teoría de los tres componentes del compromiso organizacional.

Según Meyer y Allen (como se citó en Magaliano, 2018), refiere que las características personales, serían las características como la edad, el sexo y la educación, y que se han visto relacionadas con el compromiso. Las características estructurales, serían las que más se asocian tiene que ver con las relaciones de empleado/supervisor, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización. Las características relativas al trabajo. Aquí se encuentra la participación en la toma de decisiones. El empleado busca que sean compatibles dentro de la organización el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores

Allen & Meyer (1990), establecieron que el compromiso organizacional tiene tres componentes distintos:

a. El compromiso afectivo.

Que implica el apego emocional, la identificación y la participación del empleado en la organización (Allen & Meyer, 1997).

Urteaga & Omar (2008) nos menciona en su investigación que las mujeres y empleados de mayor antigüedad son más proclives a desarrollar un compromiso afectivo. Asimismo, estudiaron que los empleados de empresas pequeñas demuestran mayor compromiso afectivo que los empleados de empresas grandes.

En base a lo mencionado, podemos entender que colaborador de sienta que labora cumple principales funciones, el colaborador se va sintiendo más vinculado con la empresa en la que labora y de esta manera desarrolla altos niveles de compromiso afectivo. De esta manera el real impacto de las experiencias laborales queda marcadas

cuando el colaborador percibe que es valioso e importante para la organización (Allen & Meyer, 1990).

b. El compromiso normativo

Supone el deber de los colaboradores en permanecer a la empresa por lo que ha recibido de ella, como un agradecimiento recíproco (Allen & Meyer, 1990).

El colaborador se siente en la obligación de seguir laborando en la organización como forma de pago por lo que la empresa le ha brindado en su permanencia, por ejemplo, bonos por desempeño, capacitaciones, aumentos salariales, etc. Esto crea un sentido de reciprocidad en el colaborador hacia la organización. En este tipo de compromiso el colaborador crea un fuerte sentimiento de permanencia hacia empresa como efecto de deuda por haberle brindado una oportunidad o una recompensa valorada por el colaborador (Allen & Meyer, 1990).

c. Compromiso continuo

Se basa en la percepción que tiene el colaborador de su tiempo invertido en la empresa y de dejarla se arriesgaría a perder la antigüedad ganada para un ascenso o aumento salarial (Allen & Meyer, 1990).

Esta forma de compromiso es un nivel muy bajo ya que solo se baja en permanecer en la organización por lo invertido y no porque realmente se sientan motivados de laborar en la empresa, esto significa que un colaborador con un nivel alto en esta dimensión del compromiso sería un colaborador con un desempeño bajo ya que solo se limitaría hacer lo necesario para permanecer dentro de la empresa. (Allen & Meyer, 1997; Arias (como se citó en Magaliano, 2018).

Indicadores del compromiso organizacional

Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004) nos mencionan acerca del compromiso organizacional que es la fuerza que vincula al colaborador a la empresa, siendo esta más que una motivación laboral, sino tomándolo como un estado psicológico que estimula al colaborador a compartir los valores, metas y resultados de la empresa; por ello el estudio del compromiso nos proporciona un conocimiento a mayor profundidad de la empresa.

El compromiso laboral, abarca la parte emocional e intelectual de los colaboradores de la empresa y con esto su aporte para el éxito de la organización; un colaborador comprometido laboralmente contribuye para lograr las metas de la empresa; siendo esto un camino recíproco ya que a la empresa le conviene que el colaborador este comprometido y al colaborador ser retribuido por esto, por ello toda organización que desee contar con un colaborador comprometido, debe tener en cuenta que todo colaborador tiene un principal compromiso con su carrera y profesión. (Jiménez, 2007)

Robbins (2009) nos menciona que el compromiso organizacional es el nivel de identificación de un colaborador hacia la empresa y se involucra con los objetivos.

Moorhead & Griffin (2010) consideran que el compromiso organizacional muestra la identificación de un individuo y su apego en la organización; un colaborador con alto nivel de compromiso se auto identifica como un miembro de la empresa, por ejemplo cuando un colaborador comprometido se refiere a la organización donde labora lo hace en términos personales como, hacemos , producimos , elaboramos; marcando una gran diferencia con los colaboradores con un nivel de compromiso bajo que por ejemplo al referirse de la empresa dirían la organización hace, produce o elabora o en

expresiones negativas de la empresa ya que no se logra ver como un miembro activo de la organización.

El compromiso administrativo es una condición compleja dentro de un análisis previo, ya que contrasta un enfoque moderna del trabajo en equipo, dar poder al trabajador y organización inteligente, valora la automotivación de cada trabajador que se identifica en gran medida con las metas propuestas por la institución, y también existe una fuerza ambiental que rechaza los argumentos del compromiso de los empleados (Luthans, 2008).

Esta situación indudablemente recomienda normas específicas para aplicar un procedimiento administrativo que resuelve el modelo actual e incrementa el compromiso institucional de los empleados (Dessler, 2012).

Genesis y Suarez (2010) señalaron que:

Las demandas de las organizaciones es un gran desafío de las instituciones educativas, en este sentido el sistema educativo debería ser coherente con las exigencias de la sociedad, promoviendo la creatividad, la experimentación y la innovación de proyectos que mejorarían la gestión en la calidad del servicio escolar; el sistema de educación está implicada a los cambios de filosofía en la gestión de los nuevos servicios educativos que generen un paradigma administrativo de gestión d ellos talentos y optimizar los recursos hacia el beneficio de la sociedad. (p. 119)

1.3. Marco conceptual

Competencias didácticas: Es el sustrato pedagógico de la adecuada en la formación de los profesores en determinadas competencias de tipo didáctica de enseñanza. (Medina, 2010, p. 279)

Compromiso: es un vínculo creado por una persona hacia una acción en curso como la pertenencia hacia una empresa. (Mowday, Poter, & Steers, 1982)

Compromiso afectivo (Deseo): vínculo emocional de involucramiento hacia la empresa. (Allen y Meyer, 1990)

Compromiso de continuidad (Necesidad): es el vínculo que tiene el trabajador hacia la empresa por la cantidad de tiempo invertido en ella. (Allen y Meyer, 1990)

Compromiso normativo (Moral): son los sentimientos de deber permanecer en la empresa por todo lo brindado por la organización. (Allen y Meyer, 1990)

Metodología: es la perspectiva de la metodología didáctica, existencia de un material curricular dialogante. (Medina, 2010, p. 279)

Motivación: implica una serie de estímulos o recompensas hacia el logro de metas (Chiavenato, 2006)

CAPÍTULO II

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Descripción de la realidad problemática

Las empresas en la actualidad se encuentran en constantes cambios, a nivel económico y social que repercute en el mercado global de los negocios, siendo uno, de los recursos pilares en la productividad de una organizacional el capital humano, siendo, la tendencia humana la que permite gestionar acciones hacia resultados favorables o desfavorables, según la dirección de los talentos potencialidades, habilidades y destrezas, que se asumen en las funciones sustentables dentro y afuera de la empresa, para contribuir desde la misión empresarial (Álvarez y Muñiz, 2013).

Por su parte, Caicedo y Acosta (2012) refieren que las organizaciones hoy en día evolucionan de manera acelerada, debido a diversas condiciones internas y externas que están relacionadas con las necesidades y la globalización de los servicios, esta situación permite crear planes y estrategias que desarrollen los recursos de la empresa o institución, recursos que están dirigidos a lograr los objetivos o metas efectivas que potencien las habilidades y destrezas personales de los trabajadores en el aumento del desempeño laboral, servicio de calidad y competitividad en su entorno permitiendo un mejoramiento continuo de los servicios. El talento humano se puede evidenciar a través

de la gestión por competencias (Cuesta, 2002), siendo los principales puntos comunes (Majad, 2016).

En la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre, dentro de sistema de capacitación mensuales no cuenta con temáticas que permiten gestionar las habilidades y destrezas de su personal para difundir los servicios de la institución educativa, esta circunstancia comportamental se puede percibir por las deficiencias para el desarrollo de las potenciales que impide que el personal no demuestre sus capacidades técnicas, profesionales y morales en la función productiva que se asignan. Asimismo, la poca participación en las reuniones institucionales ha generado en el personal la resistencia a los cambios, conformismo, y la falta de identificación con la visión y misión del modelo educativo, consecuentemente, la falta de responsabilidad, se observa con frecuencia muchos casos de deserción y faltas en asistir a laborar, lo que significa que las labores no se desarrollan con normalidad, dejando de cumplir funciones, perjudicando el orden estructural de la institución.

Por lo expuesto anteriormente, el estudio permitió analizar desde una perspectiva administrativa de los recursos humanos los constructos de la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

2.2. Delimitación del problema

Espacial

La investigación se realizó en institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

Temporal

La investigación se desarrolló durante el año 2018, en los meses de junio a diciembre se realizará el trabajo de campo.

Social

Se trabajó con 45 trabajadores de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

2.3. Definición del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018?

2.4. Objetivos de la investigación

2.4.1. Objetivo General

Establecer la relación de la gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

2.4.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación de la gestión del talento humano y el compromiso normativo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.
2. Determinar la relación de la gestión del talento humano y el compromiso afectivo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.
3. Determinar la relación de la gestión del talento humano y el compromiso continuo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

2.5.2. Hipótesis específicas.

Ha1: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

Ha2: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

Ha3: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

2.6. Variables e indicadores

2.6.1. Variables:

Variable 1

Gestión del talento humano: Es el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos. (Medina, 2010, p. 276)

Variable 2

Compromiso organizacional: Según Allen & Meyer (1997) el compromiso organizacional es un estado psicológico que se caracteriza por la relación del trabajador con la organización y que tiene implicaciones en la decisión del trabajador en continuar como miembro de la organización.

Variable control o interviniente:

Edades: 20 a 57 años.

Sexo: Masculino y femenino.

Por otro lado, la definición operacional y los indicadores se presentarán a continuación:

2.6.2. Definición Operacional

Tabla 1:

Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Definimos operacionalmente la variable gestión del talento humano a través de sus dimensiones: actitudinal, metodología, competencias didácticas; y sus respectivos indicadores los cuales serán medidos mediante un cuestionario de 14 ítems con escala de respuestas (Medina, 2010, p. 279)	1. Actitudinal.	Liderazgo Manejo de grupo Relaciones sociales Perseverancia Carácter Toma de decisiones Predisposición Trabajo de equipo Relaciones interpersonales	1 al 9
	2. Metodología.	Estrategias Objetivos Innovación Estrategias Actualización	10 al 14
	3. Competencias.	Estrategias psicológicas Recursos Pedagógicos Aprendizajes Selección de conocimientos Organización Proyectos productivos	15 al 20

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Para la medición de los indicadores de esta variable se usará la Escala de del Empleado de Meyer y Allen (1997), que está constituido por 18 ítems (6 para las dimensiones compromiso normativo, compromiso afectivo, y compromiso continuo).	1. Compromiso normativo.	Obligaciones Desercion Reciprocidad Lealtad Ética Moral	13,14, 15, 16, 17 y 18
	2. Compromiso afectivo.	Felicidad Identificación con el Trabajo Significación de pertenencia Identificación Lazos emocionales Significado	1,2,3,4,5 y 6.
	3. Compromiso continuo.	Necesidad Económica Beneficios Opciones laborales Responsabilidad Alternativas	7,8,9,10,11 y 12

2.7. Justificación e importancia de la investigación

El estudio se justifica, ya que permitirá incrementar la información objetiva de las diversas teorías psicológicas, argumentaran científicamente la descripción, explicación y predicción de los constructos gestión del talento humano y compromiso organizacional, además, la investigación nos va a permitir contrastar los hallazgos de estudios anteriores relacionados con las variables citadas.

La importancia del estudio radica en la significación activa de la gestión del talento humano, y los elementos estructurales del compromiso organizacional en una muestra de trabajadores de una institución educativa privada. En este sentido, las estrategias metodológicas permitirán lograr los objetivos propuestos en la investigación.

En este sentido, los resultados permitirán la elaboración de un plan de capacitación, que desarrolle un conjunto de estrategias de cambio como charlas enfocado a la mejora de la gestión del talento humano en el grupo de trabajadores, asimismo, talleres de compromiso organizacional, fomentando la fidelización de los trabajadores de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Considerada como un estudio de tipo aplicada, es decir que resuelve una problemática teórica o práctica.

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio tuvo como procedimiento un diseño observacional Hernández, Fernández y Baptista, 2019; correlacional y en el tiempo transversal.

Formula:

$$M1 : OV1 r OV2$$

Dónde:

M1 = Muestra

O = Observación u Medición.

V1 = Gestión del talento humano.

V2 = Compromiso organizacional

3.2. Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por 45 trabajadores de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre Selltiz (1999).

Muestra

La muestra estimada de tipo no probabilística de tipo intencional, constituida por el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018, según los siguientes criterios:

Unidad de análisis: personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

Criterios de inclusión: Personal contratados y nombrados de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre del 2018.

Criterio de exclusión: Personal de vigilancia, mantenimiento y practicantes.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta, y los instrumentos administrados a la muestra de estudiantes serán los siguientes:

a) Instrumentos:

1. Cuestionario de Gestión del talento humano

Descripción.

El instrumento utilizado para medir esta variable ha sido el cuestionario de elaboración propia, su objetivo fue identificar la gestión del talento humano con los valores que realizan los docentes en las instituciones educativas secundarias de las redes 15 y 16 de la UGEL 06, se aplicó de manera individual a la muestra conformada de 92 docentes, en un periodo de 25 minutos.

El cuestionario de gestión del talento humano consta de 20 ítems, de acuerdo a tres dimensiones: actitudinal, metodología y competencias didácticas; cuyas respuestas están elaboradas para marcar: (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre, en la instrucción se indicó para responder cada ítem, marcando uno de los números de la escala de evaluación de la variable 1 (gestión del talento humano), se realizó a través de las tres dimensiones antes mencionadas, los ítems están distribuidos de la siguiente manera: dimensión actitudinal (9 ítems), dimensión metodología (5 ítems) y dimensión competencias (6 ítems).

Tabla 3.

Alternativas de respuestas

VALORES	ALTERNATIVAS
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Validez

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), el cuestionario de gestión del talento humano fue sometido a la prueba de validez de criterios de jueces para evaluar el contenido de los ítems, el cual estimó que hay una suficiencia de validez en el instrumento, sugiriendo la corrección de 6 ítems, y siendo el contenido ítems validos 20 para la prueba final. (Montes de Oca y Eguia, 2016)

Confiabilidad

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento, fue sometido a una prueba piloto a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, siendo lo resultados:

Tabla 4.

Confiabilidad del cuestionario de Gestión del talento humano

Variable 1 y Dimensiones	Índice de Confiabilidad (Alfa De Cronbach)	N° de elementos
Gestión del talento humano	.974	20
Actitudinal	.946	9
Metodología	.937	5
Competencias	.931	6

2. Escala de compromiso organizacional.

La escala Compromiso del empleado elaborada por Allen y Meyer, analiza e identifica los tipos de compromiso organizacional que hay en los trabajadores administrativos.

Ficha técnica: Escala de Compromiso organizacional.

Autores: Allen & Meyer (1997)

Objetivos: medir el compromiso organizacional de los percibidos por los colaboradores de una empresa constructora, sede Lima.

Población a aplicar: personal desde los 20 años hasta los 65 años.

El escalamiento de Likert es el siguiente:

Totalmente de acuerdo=5

De acuerdo= 4

Ni de acuerdo ni desacuerdo=3

En desacuerdo=2

Totalmente en desacuerdo=1

Niveles de interpretación: bajo, regular, y alto.

Validez y confiabilidad

El instrumento de Compromiso Organizacional fue validado, y tuvo confiabilidad se obtuvo de manera piloto a una muestra de 60 colaboradores administrativos de la empresa constructora de Lima (Pérez, 2014).

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó por el coeficiente de Alfa Cronbach, con un valor de $\alpha=0,908$, en consecuencia, podemos señalar que el instrumento tiene una alta confiabilidad siendo confiable para la utilización en el estudio.

Tabla 5.

Confiabilidad de Compromiso Organizacional.

	Compromiso Organizacional	Nivel
A partir de	97-130	Alto
A partir de	62-96	Regular
A partir de	26-61	Bajo

Tabla 6.

Baremos de Dimensiones de Compromiso Organizacional.

	Compromiso normativo	Compromiso afectivo	Compromiso continuo	Nivel
A partir de	31>	31>	45>	Alto
A partir de	20-30	20-30	29-44	Regular
A partir de	8-19	8-19	12-28	Bajo

3.4 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de los datos de la muestra se presentó en tablas y figuras; en el plano inferencial permitió contrastar las hipótesis expuestas en el estudio, con un nivel de significación del 5%.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 6.

Niveles de Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	13,3
Medio	31	68,9
Alto	8	17,8
Total	45	100,0

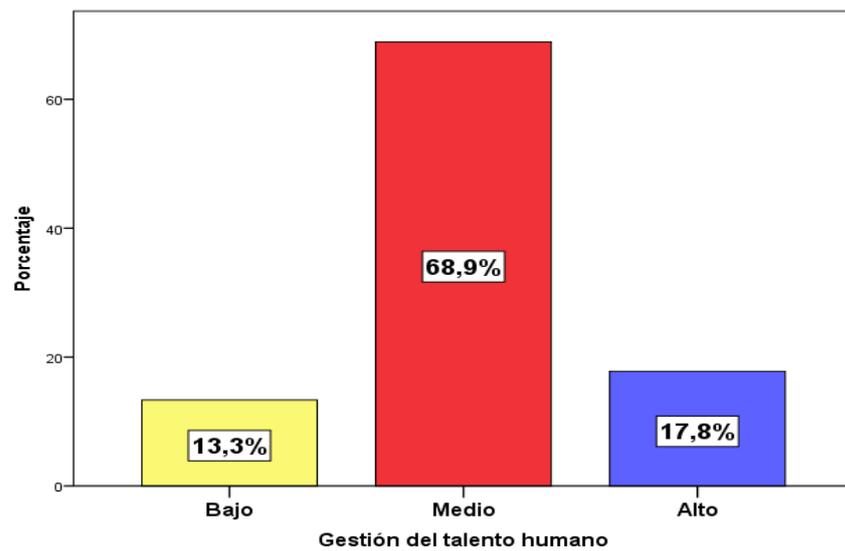


Figura 1. Niveles de Gestión del talento humano

En la tabla 6 gestión del talento humano se puede observar que la mayoría de los trabajadores 68.9% perciben la gestión del talento humano a un término medio, seguidamente el 17.8% un nivel alto y el 13.3% consideran que se desarrolla a un nivel bajo.

Tabla 7.

Niveles del Compromiso Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4,4
Regular	33	73,3
Alto	10	22,2
Total	45	100,0

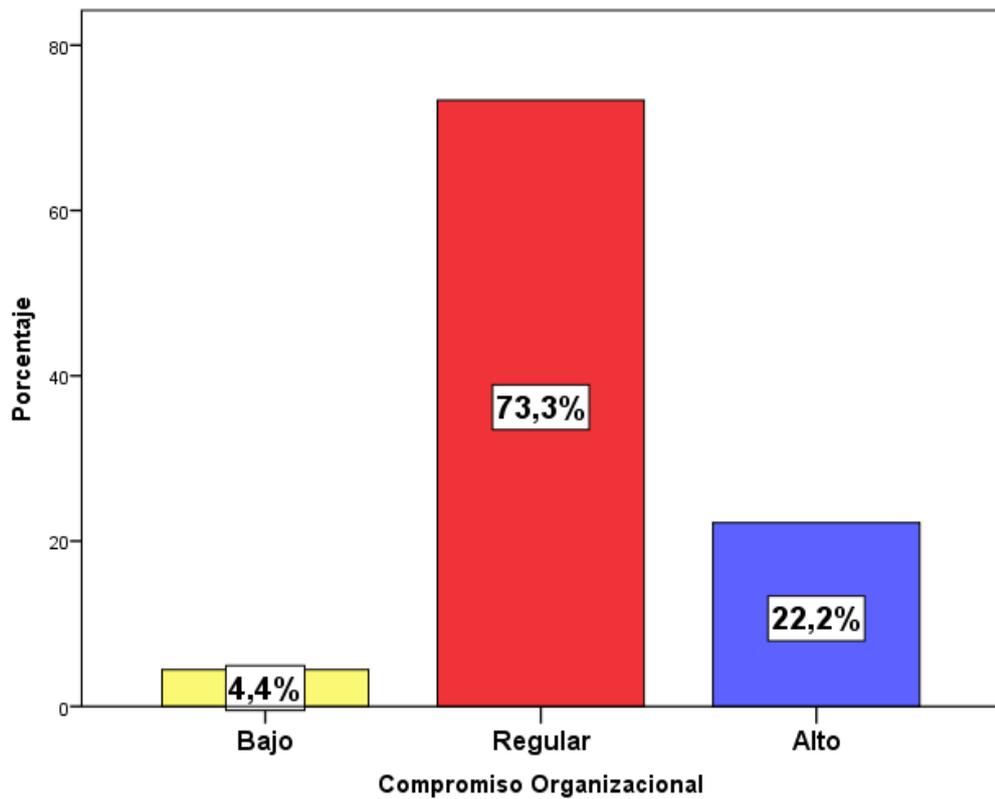


Figura 2. Niveles del Compromiso Organizacional

En la tabla 7 compromiso organizacional la mayoría de los trabajadores 73.3% perciben que un compromiso organizacional regular, otro grupo, obtiene un 22.2% considerándolo como alto, y una minoría 4.4% a un nivel bajo.

Tabla 8.

Niveles de la dimensión Normativa del Compromiso Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,2
Regular	30	66,7
Alto	14	31,1
Total	45	100,0

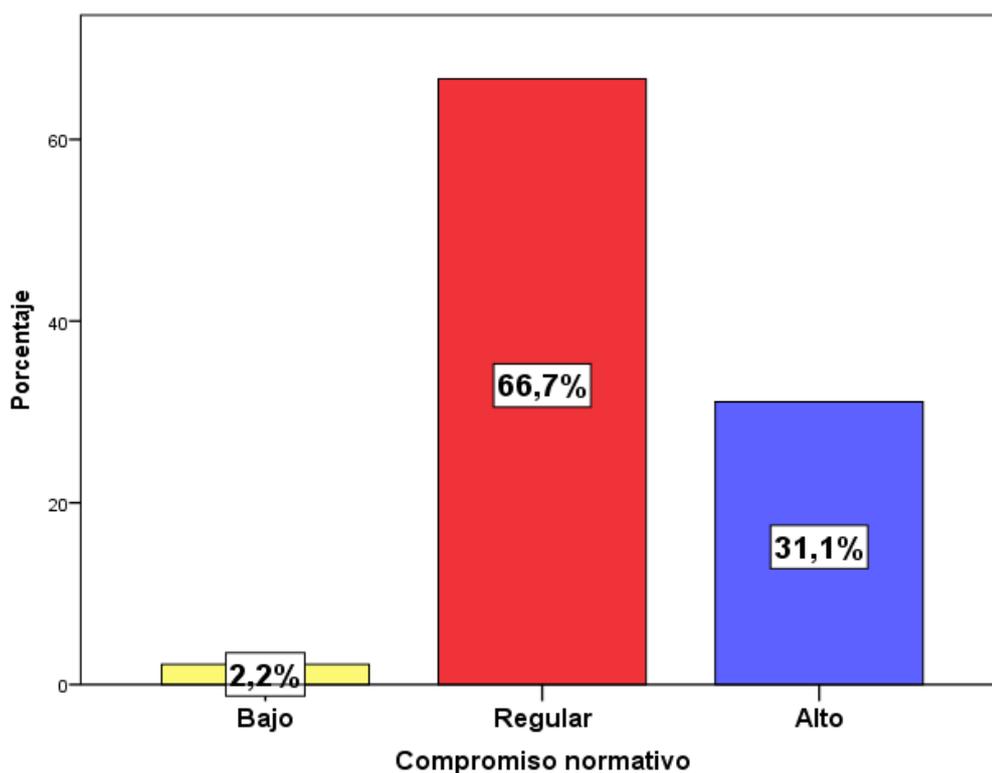


Figura 3. Niveles de la Dimensión Compromiso Normativo

En la tabla 8 dimensión compromiso normativo la mayoría de los trabajadores 66.7% demuestra un compromiso normativo regular, mientras que el 31.1% un nivel alto y una minoría 2.2.% un nivel bajo.

Tabla 9.

Niveles de la dimensión del compromiso afectivo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	35,6
Regular	29	64,4
Total	45	100,0

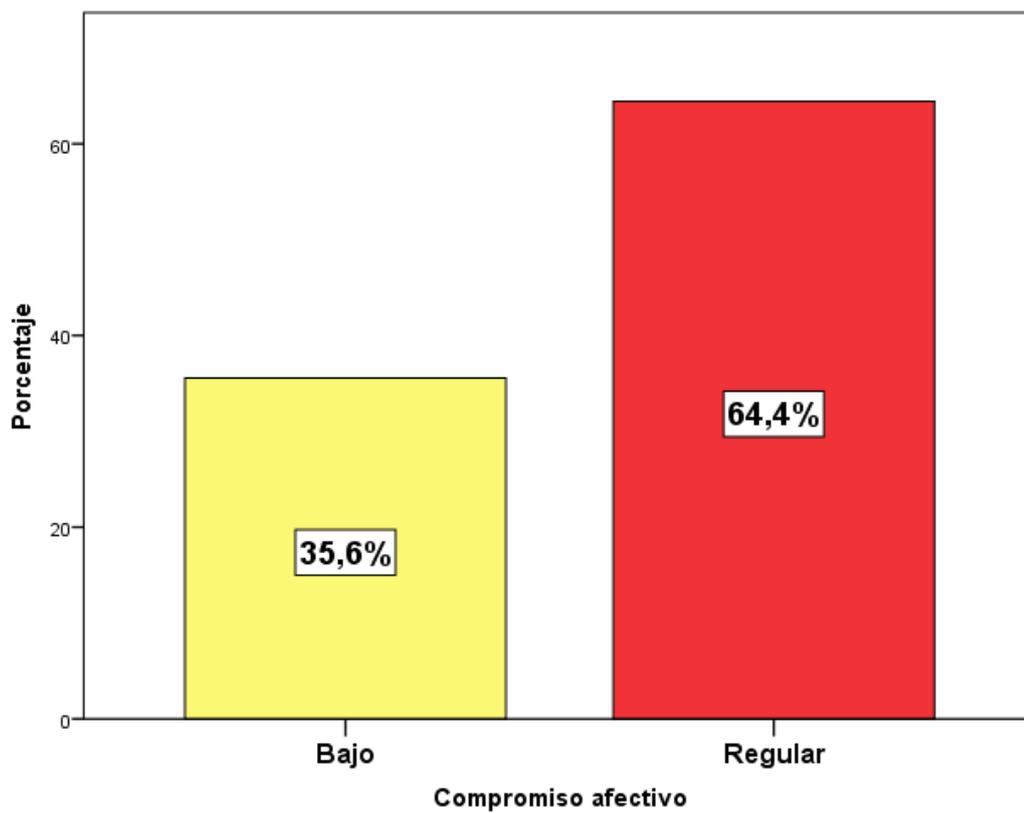


Figura 4. Niveles del Compromiso afectivo

En la tabla 9 compromiso afectivo la mayoría de los trabajadores 64.4% demuestra un compromiso afectivo regular, mientras que otro grupo manifiesta que se denota a un nivel bajo.

Tabla 10.

Niveles del compromiso continuo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	11,1
Regular	40	88,9
Alto	0	00,0
Total	45	100,0

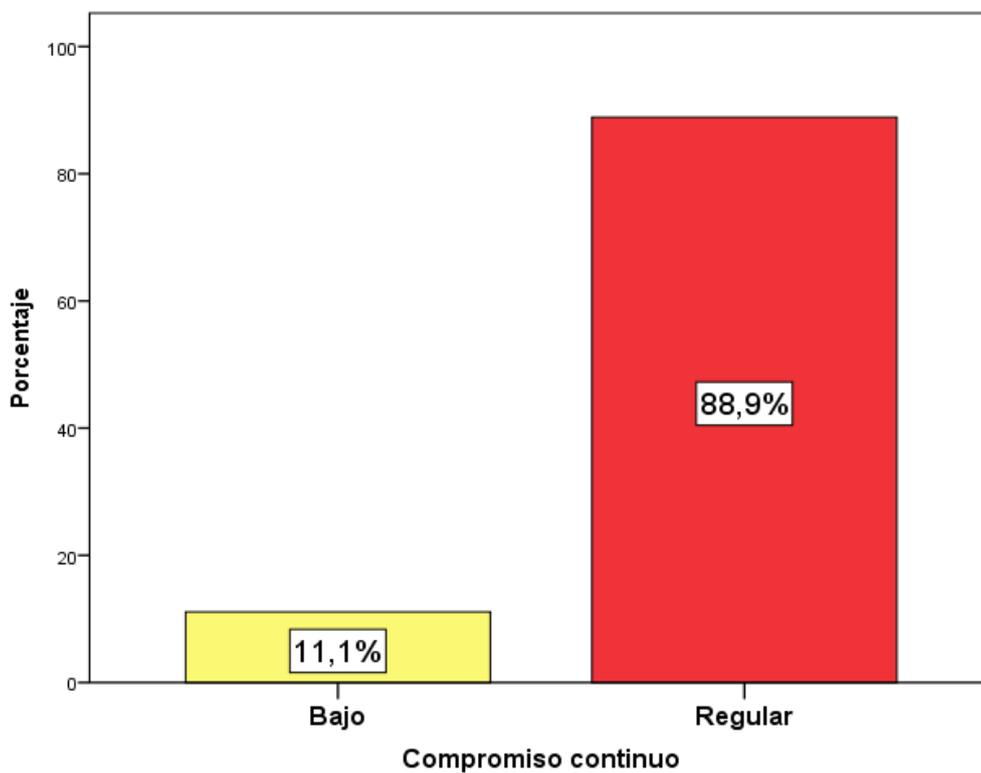


Figura 5. Niveles del compromiso continuo

En la tabla 10 compromiso continuo se puede apreciar que la mayoría de los empleados el 88.9% demuestra su compromiso a un nivel regular y, por otro lado, el 11.1% manifiesta un bajo nivel.

4.2. Comprobación de hipótesis

4.2.1 Comprobación de hipótesis general

Paso 1: Planteamiento de hipótesis estadísticas

- **Hipótesis Nula (H₀):** No existe relación directa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.
- **Hipótesis Alterna (H_a):** Existe relación directa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

Paso 2: Nivel de confianza: 95%

Paso 3: Margen de Error= ($\alpha = 0.05$)

Paso 4: Regla de decisión

- Se acepta la H₀, si el Sig. > 0,05, y por lo tanto se rechaza la H_a.
- Se rechaza la H₀ si es ≤ 0.05 , y por lo tanto se acepta H_a.

Paso 5: Prueba de contraste

Tabla 11.

Relación entre la gestión del talento humano y compromiso en el personal

	Rho de Spearman	Gestión del talento humano
	Coeficiente de correlación	,523**
Compromiso	Sig. (bilateral)	.000
	N	45

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

Paso 6: Interpretación

En la tabla 11, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0,523$) muestran una relación directa, positiva y con un nivel de correlación moderada; así mismo, se ha encontrado una significación de 0,00 que indica que es menor a $\alpha=0.05$, valor que nos indica que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general.

4.2.2 Comprobación de hipótesis específica 1

Paso 1: Planteamiento de hipótesis estadísticas

- **Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación de la gestión del talento humano y el compromiso normativo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.
- **Hipótesis Alternativa (Ha):** existe relación de la gestión del talento humano y el compromiso normativo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

Tabla 12.

Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo organizacional en el personal

	Rho de Spearman	Gestión
	Coefficiente de correlación	,409**
Normativo	Sig. (bilateral)	.005
	N	45

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

En la tabla 12, en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman (Rho=0,409) muestran una relación directa, positiva y un nivel de correlación moderada; así mismo, se han encontrado un valor de significancia de 0,005 menor que $\alpha=0,05$, que nos indica que existe relación de la gestión del talento humano y el compromiso normativo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

Comprobación de hipótesis específica 2

- **Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.
- **Hipótesis Alterna (Ha):** Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

Tabla 13.

Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo organizacional en el personal

	Rho de Spearman	Afectivo
Gestión	Coefficiente de correlación	,740**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	45

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

En la tabla 13, en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman (Rho=0,740) muestran una relación directa, positiva con nivel de correlación alto; así mismo, se ha encontrado un valor menor a Sig.= 0,000<0,05, que nos indica que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

Comprobación de hipótesis específica 3

- **Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.
- **Hipótesis Alterna (Ha):** Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

Tabla 14.

Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo organizacional en el personal

	Rho de Spearman	Gestión
	Coefficiente de correlación	,286**
Continuo	Sig. (bilateral)	.009
	N	45

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 14, en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman (Rho=0,286) muestran una relación directa, positiva y con un nivel de correlación baja; así mismo se ha encontrado un valor de significancia 0,009 menor a $\alpha=0,05$, que nos indica que existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.

4.3. Discusión de Resultados

En el estudio se confirma en la hipótesis de investigación general (ver tabla 11). En este sentido, los trabajadores perciben que la institución les estimula las competencias personales, condición que permite la identificación y valorización hacia la organización. Los resultados del estudio concuerdan con lo encontrado por Majad (2016) que concluye que la gestión del talento humano permite la inserción del recurso humano en base a la demostración de sus competencias personales y a los objetivos de la institución educativa, haciendo que el compromiso sea el vínculo dirigido al logro de metas en común. Por su parte, Rosales y Montoya (2008) precisó que el talento humano establece en las organizaciones modernas procesos organizadores a los trabajadores que dinamiza la actividad laboral, logrando la conexión que permiten el logro de objetivos en común y de manera coherente.

Se confirmada la hipótesis expuesta 1, al respecto, podemos deducir que la gestión de los recursos personales que les brinda a los trabajadores de la institución educativa, está asociada al respeto de las normas laboral, en donde sobresale las obligaciones, la reciprocidad y la lealtad como elementos morales hacia el compromiso con la institución educativa. En este sentido, Bachi3n y Rodrigues (2016) reporta que la flexibilidad en el ambiente de trabajo repercute positivamente en el trabajador siendo una base afectiva, pero tambi3n a un compromiso normativo. Asimismo, Zurita et al (2014), en su estudio destaca el compromiso organizacional que brinda la instituci3n cumple las expectativas del trabajador fomentando la satisfacci3n laboral en hombres y mujeres.

De igual forma se confirmada en la hipótesis respectiva 2, al respecto, podemos indicar que los trabajadores de la institucione educativa demuestran sus habilidades

pedagógicas y predisposición para producir proyectos productivos personales, potenciales que son reforzados por la institución constantemente y generándoles una identificación y significado de pertenencia institucional. Los resultados concuerdan con lo encontrado por Gutiérrez (2011) que precisó que la gestión del talento se moviliza por la valoración hacia la empresa, y que los trabajadores se enfocan a altos potenciales, y que se desarrolla y mejora en un ambiente emocional compartido entre directivos y trabajadores de las diferentes áreas de la organización.

Se confirma en la hipótesis específica de estudio 3, en este sentido, la institución educativa promueve la gestión del talento en sus trabajadores de manera continua, ofreciéndoles beneficios económicos y laborales por su esfuerzo y responsabilidad en las funciones que cumplen, aunque también se denota la necesidad económica como medio de motivación laboral, y que, en otros casos, se busca opciones de aspiraciones a ocupar puestos de mayor jerarquía en la institución. Por su parte, Genesis y Suarez (2010) difiere de lo encontrado y explica en su estudio que la gestión del talento humano se mide continuamente como un proceso de calidad en las instituciones, y que muchas veces no se desarrolla completamente la capacidad de gestión en los trabajadores de organizaciones inteligentes.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Los datos encontrados en los resultados consignan las siguientes conclusiones de la investigación:

- En la presente investigación se relacionó significativamente la gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre, considerando un $p=0.000<0.05$.
- Así mismo, se encontró una relación directa entre la gestión del talento humano y compromiso normativo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre, considerando un $p=0.000<0.05$.
- De igual manera se halló una relación directa entre la gestión del talento humano y compromiso afectivo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre, considerando un $p=0.000<0.05$.
- Se estableció una relación directa entre la gestión del talento humano y compromiso continuo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre, considerando un $p=0.000<0.05$.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere la entrega de los resultados del informe a las autoridades de la institución educativa privada, para la toma de decisiones respectiva.
- A las autoridades brindar propuestas para reforzar o estimular la gestión de las competencias del docente y trabajador de la institución.
- Difundir semestralmente los valores educativos institucionales a cada trabajador de la institución, precisando las estrategias y políticas de desarrollo organizacional.
- Realizar periódicamente capacitaciones a los trabajadores con la finalidad de valorizar su desempeño innovador y motivación hacia las actividades propuestas por la institución.
- Que las autoridades planteen estrategias de evaluación continua de los recursos personales en las funciones que desarrollan los trabajadores, verificando su optimización con los objetivos que propone la institución educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40 (1), 96-106.
- Alarcón R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. 2da Edición. Lima. Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Alcover de la Hera, C. M., Martínez Iñigo, D., Rodríguez Mazo, F., & Domínguez Bilbao, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. España: McGraw-Hill.
- Álvarez, A., & Muñoz Velázquez, J. A. (2013). Felicidad y desarrollo de la Cultura en las organizaciones: un enfoque psicosocial. *Revista De Comunicación*, 127-31. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=27e6e56d-e25f-4312-b41e-80882cc8b0c8%40sessionmgr4008>
- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N., & Meyer, J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, California: SAGE Publicarions, Inc.
- Argyle, M., & Crossland, J. (1987). Las dimensiones de las emociones positivas. *British Journal of Social Psychology*, 26, 127-137.
- Ausubel, D.P. (1976). *Psicología educativa: Un punto de vista cognitivo*. (3a ed.). México: Trillas.
- Bachion Ceribeli, H., & José Rodrigues Ferreira, F. (2016). Un análisis de la relación entre flexibilización del trabajo, compromiso organizacional e intención de

- permanencia en la organización. GCG: *Revista De Globalización, Competitividad & Gobernabilidad*, 10 (3), 37-56. doi:10.3232/GCG.2016.V10.N3.02
- Betanzos Diaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis Psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 207 - 215.
- Bradburn, N. (1969). *La estructura del bienestar psicológico*. Chicago: Aldine
- Brunner, L. (1996). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Cabrera, I. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 13(15), 333-356. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5157763>
- Caicedo, V. M., y Acosta, A. M. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politécnica*, 8 (14), 105-113. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=7b7a837f-c4ac-4c1a-bbd1-bc7aa6373231%40sessionmgr4010>
- Calderón, T, Naranjo, K. y Álvarez, Y. (2006). *Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución retos, tendencias perspectivas de investigación*. México: Cuadernos de Administración.
- Cardona, J. (2009). *Aprendizaje autónomo y competencias. El material dialogante*. (3a ed.). Madrid: Universitas.
- Carmona, F. (2004). *Gestión del Recursos Humano en la Empresa*. (2a ed.). México: Tecno Press Ediciones.

- Carpio, D. (2003). El talento humano en las organizaciones. *Revista Técnica, San José de Costa Rica*, INA. V.3(11), 24-28.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión del talento humano*. (5a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Chiang, M., Nuñez, A., José, M. & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un análisis de Genero y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 92-103.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. México: Mc Graw Hill.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). *Una Psicología de la felicidad*. Barcelona: Kairós.
- Cuesta, A. (2005). *Tecnología de gestión de Recursos Humanos*. México: Ediciones Academia.
- Damasio, A. (1996). *El error de Descartes. La emoción, la razón y el cerebro humano*. Barcelona: Crítica
- Diener, E. (2000). Bienestar subjetivo: la ciencia de la felicidad y una propuesta de índice nacional. *Psicólogo estadounidense*, 55, 34-43.
- Diener, E. (2008). *Los mitos de la ciencia de la felicidad, las direcciones y para la investigación futura*. New York: Guilford
- Echeverría, B. (1996). *Formación Profesional*. (2a ed.). Barcelona: PPU.
- Edel, A., García, M. y Casiano, B. (2007). *Diseño de proyectos de investigación en ciencias sociales y humanidades*. México: Universidad Cristóbal Colón.
- Esguerra, G. (2006). Psicología Positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas*, 2(2), 311-319: McGraw-Hill. España.

- Esmeralda Auné, S., Pablo Abal, F. J., y Félix, H. (2017). Efectos del género y la educación en la felicidad en adultos argentinos. *Liberabit*, 23 (2), 171-190. doi: 10.24265 / liberabit.2017.v23n2.02
- Farfán, R. (2015). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015*. (tesis de maestría en administración del talento humano). UCV, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5538/Farfan_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M., Sanchez, K. y Zapata, A. (2008). *Perspectivas Teóricas Gestión Humana y Estrategia Organizacional para el estudio de la Gestión Humana*. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management. Cali: Programa Univalle.
- Genesi, M. y Suarez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. *Revista Orbis*, 17 (6) 116-155. Recuperado de <http://ojs.revistaorbis.org.ve/index.php/orbis/article/view/186/188>
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Prentice Hall. Pearson Educación S.A.
- Guedez, I. (2002). *Gerencia, cultura y educación*. Caracas: Fondo Editorial Tropykos. Clacdee.
- Gutiérrez, H. (2011). *Gestión del Talento y la generación de valor en la empresa*. (tesis de pregrado en Administración, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). (Acceso 12 de Octubre del 2014).

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. Madrid, España: Prentice Hall Financial Times.
- Jiménez, J. (2007). *El compromiso laboral*. México: El País.
- Julca, N. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca NorAlta; UGELN°15, Huarochiri, 2017*. (tesis de maestría en gestión y calidad educativa). UCV, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11823/Baltazar_PN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kesebir, P. & Diener, E. (2008). *En busca de la felicidad. Respuestas empíricas a preguntas filosóficas*. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117-125.
- Kinicki, A. & Kreitner, R.(2012). *Organizational Behavior*. EEUU: McGraw-Hill Education.
- Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad. Un método para conseguir el bienestar*. Barcelona: Urano.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw-Hill.
- Magaliano, S. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015*. (tesis de maestría en Gestión y Calidad educativa). UCV. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14976/Magillano_VSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Majad, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista De Investigación*, 40 (88), 148-165. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=7b7a837f-c4ac-4c1a-bbd1-bc7aa6373231%40sessionmgr4010>
- Maslow, A. (2006.) *La amplitud potencial de la naturaleza humana*. México. Trillas.
- Medina, A. (2010). *Teorías de la enseñanza: Sistema metodológico integrado*. (3a ed.). Madrid: Universitas.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Perú: MINEDU
Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y Organizaciones* (Novena ed.). Mexico: Cengage Learning.
- Moreno Freites, Z., e Ibarra Morales, L. E. (2017). Fiabilidad y validez de la escala de felicidad de lima en trabajadores de empresas de servicios. *Desarrollo Gerencial*, 9 (1), 16-34. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=14&sid=27e6e56d-e25f-4312-b41e-80882cc8b0c8%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT1laG9zdC1saXZl#AN=125534720&db=bth>
- Mowday, R., Poter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. California: Academic Press.
- Muñiz, J. A. (2012). *Organizaciones saludables en Forcano, A. ¿Organizar el cambio o cambiar las organizaciones?* Zaragoza: Ediciones San Jorge.

- Pérez, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. (tesis de pregrado en Psicología)
- Prados, F. (2002). *Disfrute y bienestar subjetivo. Un estudio psicométrico de la gaudibilidad*. (Tesis doctoral no publicada). Universidad Autónoma de Barcelona:
- Pulido, A. (2007). *Universidad del futuro*. México: UNAM. Foro ANECA.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. Méjico: Prentice-Hall.
- Robbins, R. (2006). *Comportamiento organizacional*. (5a ed.). México: Pearson educación
- Rodríguez Araneda Correo, M. J. (2015). Representación social de la noción de felicidad en estudiantes y profesionales de educación y salud de Chile e Italia. *Universitas Psychologica*, 14 (1), 15-29. doi: 10.11144 / Javeriana.upsy14-1.rsnf
- Rodríguez-Hernández, G., Domínguez-Zacarías, G., y Del Consuelo Escoto Ponce de león, M. (2017). Evaluación psicométrica de la escala de felicidad en Lima en una muestra mexicana. *Universitas Psychologica*, 16 (4), 1-10. doi: 10.11144 / Javeriana.upsy16-4.epef
- Rosales, B. & Montoya, A. (2008). *La Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Públicas Venezolanas en el tránsito modernidad - postmodernidad*. (tesis de doctorado en Ciencias Administrativas, en la república bolivariana de Venezuela, Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”). (Acceso 18 de Noviembre del 2014).
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.
- Salas, A. (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. (tesis de doctorado). Universidad de Valencia, España.

Recuperado

de

<http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%20%20Salas%20Vallina%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Selltiz, C. (1999). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Madrid: Ediciones Rialp.

Sevillano, M. (2009). *Didáctica en el siglo XXI. Ejes en el aprendizaje y enseñanza de calidad*. (4a ed.). Madrid: McGraw Hill.

Slocum, W., Hellriegel, & Woodman, W. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Ediciones Paraninfo.

Sotomayor, M. (2010). *Un modelo de gestión de talento humano es la piedra angular para que el desempeño de los empleados*. (3a ed.). Mexico: Millas.

Shulman, L. (1986). *Paradigms and research programs in the study of theaching a contemporary perspectives*. (3a ed.). New York: McMillan.

Vásquez, R. y Vásquez, X. (2006) Gestión humana y liderazgo transformacional en los nuevos tiempos. *En Folletos Gerenciales*, 10(10), 15-28

Urteaga, A. & Omar, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 353-372.

Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. (2a ed.). Madrid: Narcea.

Zurita Alcaraz, M. C., Ramírez del Castillo, M. T., Quesada Soto, J. M., Quesada Ronco, M. E., Ruiz Camacho, B. J., & Manzano Martínez, J. M. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *Reidocrea: Revista Electrónica de Investigación y docencia Creativa*, 317-25.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de coherencia interna

TITULO: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SANTA ISABEL DE PUEBLO LIBRE, 2018”

AUTOR (a): Vidal Paul Zevallos Espinoza

ESPECIALIDAD: Organizacional

PROBLEMA	FINALIDAD	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICE	METODO
<p>Problema Principal ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018? ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018?</p>	<p>La finalidad es relacionar las variables de estudio, determinado la relación en cada fenómeno de estudio.</p>	<p>General. Establecer la relación de la gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.</p> <p>Específicos: 1. Determinar la relación de la gestión del talento humano y el compromiso normativo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018. 2. Determinar la relación de la gestión del talento humano y el compromiso afectivo organizacional en el personal de la institución</p>	<p>a) Hipótesis principal. Ha : Existe relación directa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.</p> <p>b) Hipótesis específicas. Ha1: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018. Ha2: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo organizacional en el</p>	<p>Variable 1 Gestión del talento humano</p> <p>Variable 2 Compromiso organizacional</p>	<p>1. Cuestionario de gestión del talento humano. Actitudinal: Puntuaciones:1 a 9 Alto Medio Bajo Metodología: Puntuaciones:1 a 5 Alto Medio Bajo Competencias: Puntuaciones:1 a 6 Alto Medio Baio</p>	<p>Diseño, tipo y nivel de investigación. Es una investigación no experimental, porque no se manipularán las variables. Es correlacional, ya que se basan en establecer relaciones entre las variables sin precisar el sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. Es transversal porque se realizará en un tiempo determinado en el año 2018.</p> <p>Población y muestra La población estará constituida por 54 trabajadores de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.</p>

<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018?</p>		<p>educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018. 3. Determinar la relación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.</p>	<p>personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018. Ha3: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018.</p>	<p>Variables de Control Edad: 20 a 60 Género: M- F</p>	<p>2. Cuestionario de compromiso organizacional General: 20-75 bajo, de 76-94 medio y de 95-111 alto. Dimensión afectiva: 8-25 bajo, 26-35 medio y de 36-41 alto. Dimensión de continuidad: 6-20 bajo, 21-30 medio y de 31-38 alto. Dimensión normativa: 6-24 bajo, de 25-33 medio y de 34-41 alto.</p>	<p>b) Muestra La muestra se obtendrá de manera no probabilística de tipo intencional, constituida por el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018, según los siguientes criterios: Unidad de análisis: Personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre 2018. Criterios de inclusión: Personal contratados y nombrados.</p>
---	--	---	--	---	--	--

Anexo 1. Instrumentos

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Edad: **Sexo:** M () F () **Condición laboral:**

Ocupación:

Estimado(a):

A continuación, se le presentará una serie de preguntas acerca de la gestión del talento humano en la institución, por lo que agradecemos tu importante y valiosa información. Te pedimos que contestes con sinceridad. Leer las preguntas y marcar con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

Muchas gracias por tu colaboración

- (1) NUNCA
- (2) CASI NUNCA
- (3) A VECES
- (4) CASI SIEMPRE
- (5) SIEMPRE

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSION: Actitudinal						
1	¿La institución fomenta las capacidades del personal para liderar?					
2	¿En el trabajo diario es un requisito el manejo de grupos?					
3	¿Al personal se le promueven las buenas relaciones sociales con sus compañeros de trabajo, estudiantes y padres de familia?					
4	¿La misión de la institución involucra la perseverancia por el trabajo?					
5	¿Para asumir las funciones se debe tener un carácter firme?					
6	¿En el trabajo, en una situación difícil se propicia la toma de decisiones inmediatas?					
7	¿La actitud de servicio es característica de la institucional?					

8	¿En la organización se propicia el trabajo en equipo entre sus trabajadores?					
9	¿Parte del trabajo diario de coordinación se basa en saber relacionarse con los demás?					
DIMENSION: Metodología						
10	¿La institución se preocupa por capacitar a su personal sobre estrategias didácticas en enseñanza?					
11	¿El personal conoce los objetivos institucionales?					
12	¿En el trabajo se estimula la innovación en metodologías de enseñanza nuevas?					
13	¿La institución coordina y define con el docente las estrategias de aprendizaje más óptimas para utilizar en clases?					
14	¿Las autoridades de la institución exigen la permanente actualización profesional y técnica del trabajador?					
DIMENSION: Competencias						
15	¿La institución fomenta en el trabajador la utilización de estrategias psicológicas, como la motivación y las expectativas de superación profesional?					
16	¿Las coordinaciones verifican en el docente este calificado en el uso de recursos pedagógicos para la educación?					
17	¿El personal de la institución está capacitado para brindar una enseñanza de calidad?					
18	¿La institución reconoce las capacidades del docente en la selección y precisión del conocimiento de las materias que dicta?					
19	¿En la organización cada trabajador demuestra sus habilidades y competencias en su labor?					
20	¿La institución fomenta la presentación de proyectos educativos productivos para el mejoramiento de la enseñanza?					

Anexo 2. Instrumento

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
▪ Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
▪ De Acuerdo (DA)	6
▪ Levemente de Acuerdo (LA)	5
▪ Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
▪ Levemente en Desacuerdo (LD)	3
▪ En Desacuerdo (ED)	2
▪ Totalmente en Desacuerdo (ED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							

5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							