



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión de los recursos humanos y compromiso organizacional de los docentes en tres instituciones educativas.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Mauro Julián Huamán Castillo (ORCID:0000-0001-8354-8781)

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata (ORCID:0000-0002-2505-6778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi esposa Margot, amiga y compañera, a mis hijos José Mauricio y Lorena Margoth, iluminan mi sendero con su amor y constante apoyo.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por su apoyo en estos dos años de formación en postgrado.

A mi docente asesor de post grado de la universidad César Vallejo Dr. Noel Alcas Zapata, de quien mantengo una gran satisfacción académica.

A mis familiares, por su apoyo permanente en este proceso de graduación de maestro.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): HUAMÁN CASTILLO, MAURO JULIÁN

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

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Fecha: 16 de julio de 2019

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: 

VOCAL: Dr. Jose Mercedes Valqui Oxolon

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Adecuar el índice al formato unificado*

..... *Mejorar redacción APA*

.....

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, Mauro Julián Huamán Castillo, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría administración de la educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión de recursos humanos y compromiso docente en tres instituciones públicas” presentada, en 126 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la educación, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 1858-2019-UCV-L-EPG los Olivos, Lima, 11 de julio de 2019.

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, marzo del 2019



Mauro Julián Huamán Castillo.

DNI 15678286

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Gestión de recursos humanos y compromiso docente en tres instituciones públicas”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con Gestión de recursos humanos y compromiso docente en tres instituciones públicas del distrito de Huacho.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

El autor

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	1
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.4 Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	26
1.6 Hipótesis	27
1.7 Objetivos	28
II. Método	29
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	31
2.3 Población y muestra	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.5 Métodos de análisis de datos	39
2.6 Aspectos éticos	40
III. Resultados	41
3.1. Análisis descriptivo por variables y dimensiones	42
3.2. Análisis de contingencia o análisis comparativo	51
3.3. Contrastación de hipótesis	55

IV. Discusión	60
V. Conclusiones	64
VI. Recomendaciones	67
VII. Referencias	70
Anexos	75
Anexo 1. Artículo científico	76
Anexo 2. Matriz de consistencia	88
Anexo 3. Constancias	90
Anexo 4. Validación de instrumentos	93
Anexo 5. Base de datos	105
Anexo 6. Acta de aprobación	107
Anexo 7. Turnitin	108
Anexo 8. Formulario de autorización	109
Anexo 9. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	110

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos	32
Tabla 2. Operacionalización de la variable compromiso organizacional docente	33
Tabla 3. Distribución de la Población	34
Tabla 4. Juicio de expertos	37
Tabla 5. Resultados del análisis de confiabilidad	38
Tabla 6. Frecuencias de los niveles de la Gestión de recursos humanos	42
Tabla 7. Frecuencias de los niveles de la dimensión de la planeación.	43
Tabla 8. Frecuencia de los niveles de la dimensión de la preparación.	44
Tabla 9. Frecuencia de los niveles de la dimensión del control.	45
Tabla 10. Frecuencia de los niveles de la dimensión de la ejecución.	46
Tabla 11. Frecuencia de los niveles del Compromiso organizacional	47
Tabla 12. Frecuencia de los niveles de la dimensión Compromiso afectivo.	48
Tabla 13. Frecuencia de los niveles de la dimensión Compromiso de continuidad.	49
Tabla 14. Frecuencia de los niveles de la dimensión Compromiso normativo.	50
Tabla 15. Análisis de contingencia entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional	51
Tabla 16. Análisis de contingencia entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo	52
Tabla 17. Análisis de contingencia entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad	53

Tabla 18. Análisis de contingencia entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo	54
Tabla 19. Correlación de Spearman entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional	56
Tabla 20. Correlación de Spearman entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo	57
Tabla 21. Correlación de Spearman entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad	58
Tabla 22. Correlación de Spearman entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo	59

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1. Niveles de la gestión de recursos humanos	42
Figura 2. Niveles de la planeación de la gestión de recursos humanos	43
Figura 3. Niveles de la planeación de la preparación de recursos humanos	44
Figura 4. Niveles del control de la gestión de recursos humanos	45
Figura 5. Niveles de la ejecución de la gestión de recursos humanos	46
Figura 6. Niveles del compromiso organizacional	47
Figura 7. Niveles del compromiso afectivo	48
Figura 8. Niveles del compromiso de continuidad	49
Figura 9. Niveles del compromiso normativo	50
Figura 10. La gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional	51
Figura 11. La gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo	52
Figura 12. La gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad	53
Figura 13. La gestión de recursos humanos y el compromiso normativo	54

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito dar respuesta al problema de investigación formulado: ¿Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho? El objetivo general fue establecer la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho a fin de poder plantear estrategias de gestión que busquen hacer eficientes los procesos de gestión institucional, a fin de conseguir un mayor compromiso institucional docente.

El enfoque utilizado para el presente trabajo es el enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo correlacional y transversal; para esta investigación la población estuvo formada por 100 docentes de las II.EE del distrito de Huacho con una muestra probabilística estratificada de 80 docentes. El instrumento principal que se empleó en la investigación es el cuestionario y la técnica empleada; la encuesta, que se aplicó a la primera y segunda variable. La validez de nuestro instrumento se realizó en base a estos conceptos teóricos, utilizando para ello procedimiento de juicio de expertos calificados que determinaron la adecuación de los ítems de nuestro respectivo instrumento y para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach como una forma de verificar las correlaciones entre las variables

En conclusión, podemos afirmar que la variable gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la variable compromiso organizacional docente, confirmándose de esta manera la hipótesis general propuesta para el presente trabajo de investigación cuyos resultados evidencian que existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.786, representando una buena asociación.

Palabras claves: gestión, recursos, organizacional

Abstract

The present research work entitled "Management of human resources and organizational commitment of teachers in three educational institutions.", Is a research work to obtain the academic degree of master's in educational administration of the Postgraduate School of the Cesar Vallejo University.

The methodology used is within the basic research is Basic, descriptive level, correlational, not experimental and the hypothesis was: "There is a direct and significant relationship between human resources management and the organizational commitment of the teachers in the educational institutions of the Huacho district ". For the investigation, the population was formed by 100 teachers of the II.EE of the district of Huacho. In the investigation, the use of a stratified sample of 80docentes was determined. The main instrument used in the investigation was the questionnaire, which was applied to the first and second variables. The results show that there is a direct and significant relationship between human resources management and teacher organizational commitment in the educational institutions of the district of Huacho, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.786, representing a good association.

Keywords: management, resources, organizational

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Los recursos humanos, trabajadores o empleados son un conjunto de individuos que pertenecen a una empresa, institución o entidad y cuyas características son desempeñar un conjunto de tareas específicas a cada sector. Estudios a nivel mundial sobre este tema se han realizado muchos, como, por ejemplo; Chiavenato, (2000) en donde indica que los recursos humanos son un grupo de y personas que participan e interactúan dentro de las empresas u organizaciones. Estas instituciones dependen de estas personas y su condición dentro de las mismas para conseguir las metas trazadas y cumplir con sus responsabilidades. Tal es así que las instituciones aparecen con la finalidad de unificar los esfuerzos de quienes trabajan en estas empresas y lograr así un desempeño laboral bueno, expresado en la consecución de las metas proyectadas por las instituciones.

A nivel nacional, la situación se presenta similar, los trabajadores de las instituciones educativas se encuentran desmotivados, sólo trabajan por cumplir, preocupados por la hora de salida o la llegada del fin de semana para no ir a trabajar, preocupados por razones de diversa índole, principalmente, el económico, porque lo que gana no les alcanza para vivir, cumpliendo automáticamente con lo que le ordenan sin dar algo más de sí en beneficio de la empresa o institución. Esto sucede porque los directores o gerentes casi no se preocupan por su capacitación, ni incentivos, con lo cual podrían mejorar enormemente su producción y el servicio que se brinda. Estudios sobre el tema, a nivel nacional, han demostrado que, una buena gestión de los recursos humanos mejora considerablemente el compromiso organizacional de los profesores con las empresas y entidades pedagógicas, ya que se encuentran motivados e identificados, lo que incide directamente en un buen rendimiento y productividad de estas instituciones. Esto se puede comprobar con el estudio realizado por el Minsa (1999) en donde indicó que los recursos humanos, actualmente son los componentes primordiales que tiene una empresa o entidad. Estos recursos son importantes en mayor proporción inclusive que los materiales y financieros, por lo que sin la participación de la mano de obra del ser humano cualquier recurso se convierte en elementos sin importancia. Entonces, son las personas quienes con sus conocimientos, experiencias, compromisos, esfuerzos y trabajos hacen posible incrementar y potencializar el desarrollo institucional y, por

lo tanto, su compromiso con ella es la mejora de los bienes y servicios que realiza, al igual que en la cantidad, calidad, y oportunidad.

A nivel local la situación se presenta similar, casi en todas las instituciones existe una gestión incongruente y administración del talento humano, a pesar de que en estos últimos años los directivos designados han sido sometidos a capacitaciones permanentes en universidades de prestigio nacional, en donde todavía no se ven los frutos en la mayoría de ellos, por lo que hasta la actualidad algunos directores todavía presentan una carencia liderazgo, manejo inadecuado de personal, muestran actitudes poco dialogantes, son muchas veces verticalistas y hasta impositivos, por lo que los docentes no muestran un real compromiso con sus organizaciones porque no los toman en cuenta casi para nada, muy a pesar que ellos tiene conocimientos, experiencias, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo consciente, con lo cual hacen posible el desarrollo de toda la organización, siendo por lo tanto, los recursos humanos la piedra angular de estas entidades, más importante inclusive, que los recursos financieros, tecnológicos y materiales.

De continuar el presente problema, las instituciones educativas presentarán muchas deficiencias en el servicio educativo que brindan, provocando bajas metas de atención, descontento en los padres de familia e insatisfacción laboral en los docentes y trabajadores, por lo que planteamos urgentemente aplicar medidas correctivas para mejorar la gestión de los recursos humanos que ayudará a elevar el compromiso de los trabajadores y docentes frente a sus organizaciones en el distrito de Huacho.

Habiéndose detectado el presente problema en las instituciones de distrito de Huacho, hemos decidido realizar el actual estudio que se desarrollará en tres instituciones educativas de este distrito, para encontrar la relación existente entre ambas variables, gestión de recursos humanos y compromiso organizacional de los docentes.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Ghiglione (2015) elaboró un estudio sobre *Gestión de recursos humanos* en la Cámara de Diputados en la provincia de La Pampa, teniendo como finalidad principal promover la realización de evaluaciones constantes al personal de planta en la búsqueda de una mejora permanente de la gestión institucional, en todas sus dimensiones; sobre todo, en los recursos humanos o trabajadores. En este trabajo de investigación utiliza principalmente la metodología cualitativa con presencia de rasgos de carácter cualitativos, concluyendo en primer lugar que, dentro de las organizaciones en particular y de la sociedad en general el rol de los recursos humanos ha cobrado mayor relevancia en estos últimos años. Así lo demuestran las teorías planteadas por autores que interpretan el comportamiento de los seres humanos, así como también de sus aspiraciones, motivaciones y necesidades y en segundo lugar, el autor sostiene que el talento humano o trabajadores son los activos trascendentales que tienen las empresas u organizaciones y representan componente fundamental en la victoria o el fracaso de las mismas.

Macías y Aguilera (2012) publicaron un artículo titulado *Contribución de los humano a la gestión del conocimiento* y su meta fue tratar de demostrar la analogía existente entre las dos variables de estudio. El método empleado en este trabajo fue buscar y analizar las corrientes y tendencias actuales, a fin de lograr la estabilización de las perspectivas sobre el progreso de estos trabajadores y de la urgencia y el requerimiento de una variación del modelo o paradigma; más adelante se tocaron temas relacionados y vinculados con la gestión de los conocimientos y de su dimensión humana, marcando el camino para llegar a la adecuación de estos procesos de gestión principal de los recursos humanos derivados a los procedimientos de la gestión la comprensión. Al Final, esta investigación tiene como resultado revelar la necesidad de una integración que facilite que la gestión de los recursos humanos aporte a la gestión de los procesos del conocimiento, desde sus inicios hasta su aplicación, lo que conlleva a una retroalimentación para el diseño seguro de los procedimientos de gestión de individuos orientadas a partir de la selección llegando a la compensación.

RIAE (2017) realizó un trabajo de investigación sobre *Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior* en México, su objetivo principal fue analizar los resultados de las formas de compensación como bonificaciones, asignaciones y salarios que tienen los docentes en referencia a la capacidad del compromiso organizacional en los establecimientos y organizaciones de instrucción superior. El trabajo de investigación que se presenta corresponde al tipo descriptivo cuyo análisis de variación con un factor Anova, realizado a 209 profesores del sector urbano, para lo cual utilizaron las variables del compromiso organizacional, con el instrumento de evaluación propuesto por Meyer y Allen (1997). En la conclusión que se presenta se establece que el compromiso afectivo aumenta cuando se utiliza la táctica de recompensa mediante incentivos, asignaciones y sueldos; mientras que, la obligación de continuidad se reduce. Realizando una comparación entre ambos compromisos, encontramos que los profesores pagados presentan un alto grado de responsabilidad con las empresas u organizaciones que los acoge para ejecutar su labor y no mantenerse en el organismo solamente por el hecho que no les falte trabajo.

Barraza y Acosta (2008) desarrollaron un estudio titulado *Compromiso organizacional de los docentes en una institución de educación media superior*, publicado en la revista de innovación educativa del Instituto politécnico Nacional, en la ciudad de México. La finalidad principal del presente trabajo de investigación fue reconocer las particularidades del compromiso mencionado en el título, en la ciudad de Durango, en donde la perspectiva conceptual-multidimensional fue su fundamento teórico. Para alcanzar el objetivo que se persigue, se aplicó un cuestionario a 60 docentes y el estudio que se hizo fue correlacional y no experimental. La conclusión nos indica que predomina la dimensión afectiva en esta institución educativa media superior, pero también nos hace referencia que existe un enorme y decidido compromiso organizacional de los docentes con la institución indicada.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Chávez (2015) Llevó a cabo una investigación sobre *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Rebagliati*, en Lima,

cuya principal finalidad fue establecer la analogía existente entre ambas variables indicadas líneas arriba, con referencia al desempeño de los trabajadores del área de enfermería. Para este estudio se empleó el diseño no experimental, de corte transversal de tipo básico, nivel correlacional y como metodología se empleó el método deductivo. Para este trabajo de investigación se empleó la cantidad de 110 trabajadores del área de enfermería que desarrollan sus labores en el área de urgencias del hospital antes indicado. Una encuesta es la técnica utilizada en este estudio y el instrumento fue un cuestionario de escala tipo Lickert, llegando a la conclusión definida de la existencia de una significativa relación positiva alta, con respecto a sus variables de investigación indicadas líneas arriba, aplicado a los trabajadores del servicio de urgencias médicas de este nosocomio ubicado en la capital de nuestro país.

Muñoz (2015) en su estudio realizado sobre el tema de *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la ONPE*, en Lima, 2016, en la cual su principal finalidad fue definir el vínculo entre sus variables mencionadas implementados en esta institución del estado, que se encarga de llevar a cabo los procesos electorales en el país. La finalidad de esta investigación es demostrar el nivel de vinculo existente entre las dos variables. El carácter de este estudio es de carácter sustantiva y de nivel correlacional, su diseño fue de tipo no experimental-transversal con un enfoque cuantitativo. A los veinte docentes que conforman su población se le considera solamente como una población censal por la cantidad pequeña de servidores que tiene esta institución estatal. Este estudio de investigación utilizó como técnica principal a la encuesta y como instrumento fueron dos cuestionarios, una para cada variable de investigación. De todo lo afirmado, se determina la presencia de una relación directa y significativa entre ambas variables, lo que significa que, a mejor gestión, mejor trabajo de los servidores de este organismo estatal.

Gómez (2015) en su estudio realizado sobre *La gestión del compromiso institucional y el desempeño de los docentes de la Universidad Peruana los Andes* en Lima, (2015). Su principal objetivo fue establecer la relación que se puede encontrar entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes en la universidad antes indicada. La población para este estudio son los

estudiantes universitarios de esta institución privada, en donde se empleó a 493 de ellos y tuvo como muestra estratificada solo a 200 estudiantes. La técnica utilizada para este trabajo de investigación fue la encuesta y como instrumento principal utilizó el cuestionario, tanto para la primera variable, el compromiso organizacional; como para la segunda, desempeño docente. El enfoque que se tiene en cuenta para este trabajo es el enfoque cuantitativo de tipo correlacional y su diseño de corte transversal. La prueba paramétrica de coeficiente de correlación de Pearson es utilizada en este trabajo de investigación, para medir las relaciones y realizar la contrastación de las hipótesis. La existencia de evidencia empírica suficiente en este trabajo nos lleva a afirmar que encontramos una correlación directa y significativa entre ambas variables de estudio, compromiso organizacional y el desempeño de los docentes en esta institución superior privada con sede en la ciudad de Lima.

Rivas Plata (2017) realiza un estudio en el tema de *Clima organizacional y compromiso de los profesores de una entidad educativa pública de Lima*. Comprobar el vínculo entre el clima de una organización y el compromiso en profesores de una entidad educativa pública fue su objetivo principal. El estudio que se presenta tiene un diseño no experimental y correlacional, de tipo descriptivo básico. Para este trabajo de investigación, la cantidad de 137 profesores fueron escogidos para ser parte de esta muestra probabilística utilizada en la institución educativa emblemática Teresa Gonzales de Fanning, que se encuentra en el distrito de Jesús María. La técnica principal empleada es una encuesta y el instrumento es el cuestionario de tipo Likert, en donde se emplea un cuestionario para cada variable. En conclusión, en este trabajo de investigación se llega a demostrar la relación directa y significativa entre la primera y la segunda variable en el centro educativo ado. Esto quiere decir que, un buen clima organizacional mejora el compromiso de los profesores con su entidad educativa, empresa u organización.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable Gestión de recursos humanos

La teoría de la administración científica de Taylor (1911) sobre la gestión del trabajo y los trabajadores está basada en cuatro principios o dimensiones las cuales son;

la primera es la planeación que busca implantar nuevos métodos formales de trabajo, evitando la improvisación y la monotonía, por métodos adecuados sustentados en principios científicos. La segunda dimensión es la preparación, que implica una adecuada selección, entrenamiento y desarrollo a los trabajadores en concordancia con una adecuada planificación estratégica; en la cual, todas las maquinarias y los equipos deben estar preparados a la altura de las circunstancias, teniendo en cuenta también que la distribución física de las herramientas y los materiales tengan un uso adecuado y racional. La tercera dimensión es el control, en donde se especifica que debe existir un control del trabajo, de los trabajadores, de los equipos y de las maquinarias, teniendo en cuenta que ese control sea en concordancia con las políticas establecidas según las normas laborales de acuerdo a los planes y programas propuestos. También en esta tercera dimensión, se debe proveer a los trabajadores las indicaciones necesarias y un monitoreo adecuado de sus funciones para que su desempeño en cada una de las tareas a cumplir sea favorable. Y la cuarta dimensión es la ejecución; que quiere decir, que el trabajo debe ser distribuido de manera equitativa entre todos los miembros de la organización, entre los jefes y obreros para que estos jefes apliquen una administración basado en las ciencias y realicen un trabajo planificado diseñando el desempeño de cada uno de los trabajadores.

Para Douglas Mc Gregor (1960) los enfoques diferenciales con relación a los recursos humanos o trabajadores frente al trabajo son dos; la teoría X basada en que el trabajo es una mercancía, el hombre no está predispuesto al trabajo, las personas deben ser incentivadas a través del dinero, llámese, sueldos, salarios, bonificaciones, entre otros. Estos trabajadores no son capaces de ejercer el control y la disciplina propios de ellos; por lo que, tenemos que utilizar todos los recursos existentes para llegar a tener un verdadero control de estos trabajadores, si es posible aplicando métodos sancionadores, como la presión y el castigo. Esta situación se presenta por que los objetivos de los trabajadores son contrarios a los de la organización, por lo que dichos trabajadores huyen de sus principales responsabilidades y obligaciones, careciendo de ambiciones personales, prefiriendo ser dirigidos bajo presión, sin perspectivas a futuro y siendo renuentes al cambio. La teoría Y tiene una visión diferente de los seres humanos y trabajadores frente al trabajo: El trabajo físico e intelectual es tan natural como el

juego y el descanso, los trabajadores no tienen rechazo al trabajo; por el contrario, pueden disfrutar y lograr satisfacción con él, sus objetivos son iguales o comunes a las de la institución o empresa, sin presiones, sin controles ni amenazas, ejerciendo un autocontrol. Los trabajadores no huyen de sus responsabilidades; son imaginativos, creativos e ingeniosos cuyas cualidades son propias de estos trabajadores, pudiendo ser utilizadas para generar soluciones a los problemas de la institución u organización.

Importancia de la variable Gestión de recursos humanos

Según ESAN (2017) en su revista apuntes empresariales sobre los recursos humanos sostiene que este factor humano es importante en todas las instituciones sean públicas o privadas. Busca el crecimiento organizacional dentro de sus objetivos principales, para ser más competitivas y posicionarse como líderes en su espacio correspondiente y una de las formas de lograrlo es generando planes de mejora y proyectos que impulsen nuevos servicios y productos. Pero como se sabe, esto se consigue únicamente mediante la incorporación de nuevas tecnologías, modelos de negocios y profesionales, además de contar con un proceso adecuado e ideal de gestión de los recursos humanos o trabajadores.

ESAN (2017) en el tema de la trascendencia de la gestión de los recursos humanos, sostiene que, es importante gestionar adecuadamente a estos recursos, pues un adecuado manejo de ellos proviene del liderazgo y la organización en el trabajo. Se debe reconocer la capacidad en el rendimiento del personal para después aplicar las estrategias, mejoras o cambios que se requieran. Es necesario también promover factores como la ubicación de los equipos, el ambiente laboral, la comunicación, las políticas y la cultura de la empresa, ente otros. La óptima gestión de los recursos humanos se inicia con la selección y contratación del personal, pues tenemos que considerar sus necesidades, roles; las responsabilidades y las tareas específicas para cada uno de estos trabajadores de las empresas u organizaciones; por lo que estas personas deben ser sometidas a una constante y permanente actualización y capacitación para desarrollar con propiedad sus habilidades y competencias. Por eso es importante el fortalecimiento del área de recursos humanos, para ello se debe gestionarlos adecuadamente, ya que se trata de un sector clave para el éxito de las organizaciones, teniendo en

cuenta con la contratación del talento profesional, el monitoreo, y la gestión de los equipos de trabajo, sumado a ello, la presentación de buenos proyectos se podrá garantizar el éxito de las organizaciones.

Características de la variable Gestión de recursos humanos

Para Gonzáles (2015) los recursos humanos o trabajadores tienen las siguientes características: La empresa u organización no pueden ser dueños de estos recursos o trabajadores, mientras que si pueden ser propietarios de los otros recursos, como materiales y económicos. Los conocimientos son propiedad de los trabajadores; así como también la experiencia, las cualidades y talento; Las actividades laborales de los trabajadores dentro de las organizaciones o entidades son voluntarias, pero como existe un contrato laboral de por medio entre las partes, la empresa tendrá de su lado el esfuerzo máximo de sus trabajadores. Por otro lado, o por el contrario, la organización contará con todo el esfuerzo de sus integrantes cuando éstos perciban que la actividad va a ser provechosa para ellos de algún modo, ya que los objetivos de la empresa serán valiosas si concuerdan con sus objetivos personales, estos trabajadores pondrán todo el esfuerzo que tienen a disposición de la empresa u organización.

Para Chiavenato (2000) los recursos humanos presentan algunas características: el hombre tiene la propiedad de ser proactivo, sus acciones están orientadas hacia las actividades; principalmente, la satisfacción de sus necesidades elementales y a conseguir sus propios objetivos y metas. También para este autor; el hombre es social por naturaleza, su participación es activa en la organización, busca el desarrollo en compañía de otras personas de su entorno laboral o con algunos otros grupos, tratando de mantener su identidad y bienestar psicológicos. El hombre identifica su entorno y evalúa, selecciona datos y realiza un análisis a lo largo de sus experiencias y bagaje, de acuerdo con sus propias necesidades e intereses. Afirma, además, que el hombre piensa y elige los planes de comportamiento, desarrolla y ejecuta para luchar con las motivaciones y estímulos con los cuales se enfrenta para lograr sus objetivos personales. Finalmente sostiene que el ser humano tiene una disposición restringida de contestación y limitados caracteres; en la cual, dicha disposición de contestación va de acuerdo

con sus habilidades y destrezas innatas y de los aprendizajes a adquirir; por lo tanto, a ciertas limitaciones están sujetas sus capacidades físicas e intelectuales.

Definiciones de la variable gestión de recursos humanos

Taylor (1911) sobre la gestión de los recursos humanos o trabajadores la define y sostiene que está basada en cuatro principios o dimensiones las cuales son; la primera es la planeación que busca implantar nuevos métodos formales de trabajo, evitando la improvisación y la monotonía, por métodos adecuados sustentados en principios científicos. La segunda dimensión es la preparación, que implica una adecuada selección, entrenamiento y desarrollo a los trabajadores en concordancia con una adecuada planificación estratégica. Entonces, todas las maquinarias y los equipos deben estar preparados a la altura de las circunstancias, teniendo en cuenta también que la distribución física de las herramientas y los materiales tengan un uso adecuado y racional. La tercera dimensión es el control, en donde se especifica que debe existir un control del trabajo, de los trabajadores, de los equipos y de las maquinarias, teniendo en cuenta que ese control sea en concordancia con las políticas establecidas según las normas laborales de acuerdo a los planes y programas propuestos. También en esta tercera dimensión, se debe proveer a los trabajadores las indicaciones necesarias y un monitoreo adecuado de sus funciones para que su desempeño en cada una de las tareas a cumplir sea favorables. Y la cuarta dimensión es la ejecución; que quiere decir, que el trabajo debe ser distribuido de manera equitativa entre todos los miembros de la organización, entre los jefes y obreros para que estos jefes apliquen una administración basado en las ciencias y realicen un trabajo planificado diseñando el desempeño de cada uno de los trabajadores.

Para Chiavenato (2000) los recursos humanos o trabajadores son las personas que logran ingresar, permanecer y participar dentro de las organizaciones, en cualquier puesto que sea, ya que están distribuidos por niveles distintos: en el primer nivel, en el más alto está la dirección, en el nivel intermedio, se encuentran ubicadas las gerencias y asesorías y en el nivel operacional o manual, se encuentran los técnicos, empleados y obreros junto con los supervisores de primera línea. Estos trabajadores que ocupan los diversos puestos en cada una de las líneas conforman el recurso vivo y dinámico de toda empresa o

institución, además de ser las personas que deciden la manera o forma de administrar todos los recursos materiales que son estáticos e inertes, llegando a conformar todo un sistema de recursos dotados de una vocación orientada al crecimiento y desarrollo.

Para el Minsa (2011) la gestión de los recursos humanos consiste en la disposición de conservar a la empresa o entidad productiva, con eficiencia y eficacia con los recursos humanos. El principal propósito en este tema son los seres humanos y sus vínculos en el organismo o empresa, también promover un clima laboral y personal armonioso dentro del trabajo; además del afán de promover el desarrollo de las destrezas y de sus habilidades de estos trabajadores, para que logren el desarrollo individual y colectivo sostenible dentro de las instituciones. Considera a los recursos humanos o trabajadores como la piedra angular de toda empresa y que su desarrollo depende de la tranquilidad y bienestar de estas personas. El crecimiento debe ser sostenido.

Para Delgado (2004) la gestión de los recursos humanos es definida como un grupo de prácticas gerenciales que establecen la articulación de la fuerza de trabajo a la fuerza que asume la organización de la fuerza de trabajo y el procedimiento de producción que utiliza como precedente. Esta definición es muy importante por su amplitud y por considerar el espacio en el que se aplican dichas prácticas gerenciales dando espacio así, al enfoque de la inclusión de la cultura del trabajo en el presente estudio.

Para Morales Gutiérrez, (2000) tomado del diccionario Aristos, recursos humanos es el grupo de trabajadores que pertenecen a una organización o empresa. También se le puede definir como como el conjunto de personas bajo el cargo o mando de una institución bajo una relaciones o vínculos laborales; en donde los seres humanos resuelven una necesidad o llevan a cabo cualquier actividad dentro de una determinada organización.

Dimensiones de la variable Gestión de recursos humanos

De acuerdo a Taylor (2011) esta variable se clasifica en cuatro dimensiones:

La planeación

la planeación es un proceso que busca implantar nuevos métodos formales de trabajo, evitando la improvisación y la monotonía, por métodos adecuados sustentados en principios científicos.

Para Chiavenato (1999) la planeación es la etapa en la que se planifica todo el trabajo; el análisis de cargos, considerado una fase de oficina, se requiere de la selección de algunas estrategias, las cuales pueden eliminarse o seleccionarse, dependiendo de la situación en que se encuentra el perfil de cargos de la organización; como la elección de los cargos que van a describirse, la estructuración de un organigrama de puestos, la determinación de un rol de trabajo, señalando específicamente por donde se comenzara el programa de análisis, la selección de los métodos a aplicarse. Los métodos indicados se ubicarán, según las características de los cargos que, por lo general, se eligen varios.

Para Polanco (2013) esta actividad de planeación o planeamiento consiste en el adecuado manejo y gestión del talento humano en una organización, busca que las organizaciones cuenten en todo momento y de forma adecuada con el personal indicado para cada uno de los puestos. Para ello, se tiene que realizar un estudio que implica analizar los factores que se encuentran dentro y fuera de dicha institución; en el aspecto interno, debe tenerse en cuenta esas necesidades actuales y sus proyecciones de los trabajadores, las posibles vacantes, las expansiones, las fusiones, entre otros; y en la parte externa, debe analizarse el mercado laboral en general, las necesidades que pueden presentarse a mediano y largo plazo.

Indicadores de la planeación

Planificación estratégica

Para Chiavenato (1999) la planeación estratégica es la etapa en la que se realiza todo el trabajo de análisis dentro de la institución, prácticamente esta etapa es una etapa de oficinas, ya que se requiere de la selección de algunos pasos, para

encontrar el perfil de cargos de la institución; la elección de los cargos, la estructuración de un organigrama de puestos, la determinación de un rol de trabajo, la selección de los métodos a aplicarse, entre otros.

Definición de tareas

Para Polanco (2013) la definición de tareas dentro de esta etapa implica que la gestión de los recursos humanos dentro de una compañía garantice que la organización tenga en todo momento y de manera adecuada con el personal que se requiere, ubicados en su puesto de acuerdo a su perfil y con sus tareas y responsabilidades específicas.

La preparación

Taylor (2011) sostiene que la preparación en la gestión de los recursos humanos, llámese trabajadores de una empresa, implica una adecuada selección, entrenamiento y desarrollo a los trabajadores en concordancia con una adecuada planificación estratégica; en la cual, todas las maquinarias y los equipos deben estar preparados a la altura de las circunstancias, teniendo en cuenta también que la distribución física de las herramientas y los materiales tengan un uso adecuado y racional.

Para Chiavenato (1999) la fase de preparación de los trabajadores consiste en el adecuado reclutamiento, selección y entrenamiento de los trabajadores, la preparación del material de trabajo para cada uno de ellos, la elección y disposición de un ambiente adecuado para el desarrollo de sus labores, así como también la recolección previa de algunos datos que ayudaran a la buena preparación para el trabajo a estas personas dentro de la organización. Esta etapa de la preparación puede desarrollarse de manera paralela a la planeación.

Para Alfaro (2012) la preparación para el trabajo se entiende como la integración total de las personas o trabajadores a la institución, estableciendo relaciones laborales y sociales con sus compañeros, con los que tendrá contacto dentro de dicha organización. Esto implica que los trabajadores deberían conocer los espacios físicos que presentan las empresas u organizaciones, al igual que a los demás miembros; como a los directivos, a las normas y reglas de seguridad, las restricciones específicas de su puesto, etc. Conocer la cronología de la empresa,

así como la visión, la labor, los méritos, la ideología, los artículos, las prestaciones, las filiales, los ambientes de trabajo, la estructura, también son importantes dentro de este aspecto.

Indicadores de la preparación

Seleccionar al personal

Para Taylor (2011) Seleccionar al personal, llámese recursos humanos, consiste en buscar métodos y estrategias adecuadas de selección de acuerdo al perfil de cada uno de los puestos según el método planificado.

Entrenar al personal

Para Chiavenato (1999) la fase de Entrenar al personal consiste en un adecuado entrenamiento de los trabajadores, en el uso del material de trabajo para cada uno de ellos, la elección y disposición de un ambiente adecuado para el desarrollo de sus labores, así como también la recolección previa de algunos datos que ayudaran a la buena preparación para el trabajo.

Desarrollo laboral

Es la capacitación que tienen los trabajadores con el objetivo incrementar las capacidades de los trabajadores para aumentar la efectividad de las organizaciones. Estas capacitaciones como parte del desarrollo laboral de los trabajadores sirven para incrementar las habilidades y destrezas dentro de su espacio laboral; por lo tanto, estos programas de desarrollo personal sirven para capacitar a los mandos y trabajadores para sus respectivos ascensos.

La ejecución

Taylor (2011) la etapa de la ejecución significa que el trabajo debe ser distribuido de manera equitativa entre todos los miembros de la organización, entre los jefes y los obreros, para que estos jefes apliquen una administración basado en las ciencias y realicen un trabajo planificado diseñando y especificando las tareas de cada uno de los trabajadores.

Para Chiavenato (1999) la etapa de la ejecución en el manejo de estos recursos, es la recolección de toda la información sobre los cargos mediante los métodos de análisis elegidos, luego se realiza una selección de todos los datos obtenidos del proceso anterior, para después realizar una redacción provisional del resultado del análisis aplicado, para luego presentar una redacción en borrador al jefe inmediato superior, para que éste lo pueda ratificar o lo pueda rectificar; y finalmente se efectuara la presentación de la redacción definitiva o final de los resultados de este análisis de cada uno de los cargos para su respectiva aprobación.

Pérez (2014) en el tema de la ejecución, afirma actualmente se debe tener en cuenta la creación e implementación de un clima laboral favorable de trabajo para todos sus integrantes, que propicie altos niveles de desempeño dentro de estas empresas y organizaciones; así como también, se pone mucho interés en la satisfacción de las demandas laborales y profesionales de los trabajadores. Por estas razones se hace necesaria que estas empresas introduzcan estudios sobre clima organizacional, por considerarse hoy en día, elementos eficaces que van a permitir analizar las necesidades y expectativas de estos trabajadores.

Indicadores de la ejecución

Clima organizacional

Según Chiavenato (2009) clima laboral es una característica del entorno laboral que distinguen y comprueban los integrantes de una institución y que tiene injerencia en su conducta. Cuando brinda bienestar en los requerimientos laborales y personales y el aliciente moral de sus miembros, el clima organizacional es favorable; pero cuando no logra la satisfacción de estas necesidades, el clima organizacional se presenta desfavorable.

Motivación laboral

Para González (2008) la motivación laboral es un procedimiento interior y personal de cada uno de estos recursos humanos o trabajadores, muestra la relación que existe entre un individuo y su mundo circundante, también sirve para regular las actividades de los sujetos que radica en la realización de comportamientos dirigidos a un objetivo que el trabajador estima imprescindible y anhelado. También se

considera a la motivación como un punto o lugar medio entre la personalidad de los trabajadores y de las formas de realizar sus tareas.

El control

Para Taylor (2011) el control significa que debe existir un control del trabajo, de los trabajadores, de los equipos y de las maquinarias, teniendo en cuenta que ese control sea en concordancia con las políticas establecidas según las normas laborales de acuerdo con los planes y programas propuestos. También en esta tercera dimensión, se debe proveer a los trabajadores las indicaciones necesarias y un monitoreo adecuado de sus funciones para que su desempeño en cada una de las tareas a cumplir sea favorable.

Para Chiavenato (1999) debe existir un subsistema de control de recursos humanos dentro de las organizaciones, para que cada sección de la empresa o institución pueda desempeñar su responsabilidad con respecto al personal. Además, sostiene que, el control busca asegurar que los diversos estamentos de la institución funcionen en concordancia con lo planificado. Las connotaciones de la palabra control, tiene tres significados que depende de su función: Como función administrativa que acompaña y evalúa lo que fue planificado para detectar los errores y realizar las correcciones inmediatas; como una forma de regulación, para mantener el funcionamiento de la empresa u organización dentro de los estándares deseados y el control como función de restricción y de limitación de un sistema para mantener a los trabajadores dentro de los patrones de comportamiento deseados.

Según Poriet, Martínez y Sosa (2015) el mecanismo de control dentro de una organización es un proceso que se hace necesario para un adecuado funcionamiento, lo que va a permitir que en dichas organizaciones sean necesarios estos mecanismos de Control, que permita una evaluación a corto, mediano y largo plazo y poder así encontrar las fallas y tomar las acciones correctivas necesarias de momento. En relación a lo planteado líneas arriba, se mencionan a los procesos de auditoría; como por ejemplo a Smith (2010) quien establece que son estrategias de investigación encaminadas a determinar la ejecución de las reglas de la empresa, a verificar las buenas prácticas de gestión, estimar o medir los resultados a la vista de determinados modelos organizacionales. En ese sentido, estos

mecanismos de control se definen o se determina como un conjunto de actividades y acciones que los empresarios utilizan con la finalidad de hacer una evaluación, un seguimiento y un control de dichos procesos que garanticen un resultado positivo para lograr los objetivos y metas trazadas.

Indicadores del control

Control laboral

Para Taylor (2011) el control en el trabajo significa asegurar que las tareas y responsabilidades que se ejecutan en el entorno de las estrategias y reglas establecidas de acuerdo a los planes previstos. Se debe de señalar también, las capacitaciones específicas para la ejecución de las labores.

Funciones del control

Según Poriet, Martínez y Sosa (2015) son un conjunto de actividades y estrategias que los gerentes y directores utilizan con la finalidad realizar una evaluación, seguimiento y un control de los procesos, que buscan garantizar un resultado positivo en las instituciones u organizaciones con lo cual podrán lograr sus objetivos y metas trazadas. Dentro de las funciones del control debemos indicar que esta actividad sirve para realizar una evaluación a corto, mediano y largo plazo de los procesos dentro de las organizaciones; y poder así, detectar a tiempo las anomalías y tomar las acciones correctivas necesarias de momento.

1.3.2 Variable Compromiso organizacional docente

Teorías relacionadas a la variable Compromiso organizacional docente

Meyer y Allen (1991) citado por Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico entre las personas y una organización o institución, esto muestra efectos en relación a la determinación para permanecer o no en la empresa. Meyer y Allen, oponiéndose a la idea principal de considerar al compromiso organizacional como la teoría única, lograron proponer la división de este compromiso en tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo. En la primera dimensión, sobre compromiso afectivo, considera como un punto de inicio al interés que tienen los trabajadores y está referida a los vínculos

afectivos que estos individuos logran forjar con la institución al detectar que la empresa satisface sus requerimientos y expectativas; por lo tanto, gozan y están satisfechos de su continuidad en la institución. En el segundo componente, el Compromiso de Continuidad o de conveniencia se relaciona con la necesidad de los trabajadores, porque es muy probable encontrar en ellos una conciencia sobre la inversión que han realizado en el aspecto de tiempo y esfuerzo que podrían perder cuando piensen en dejar o retirarse de la institución; es decir, de los costos en los cuales podrían incurrir si desean salirse o retirarse de la empresa; además son conscientes de las escasas oportunidades laborales de hallar otro trabajo. En el tercer componente, que se refiere al compromiso normativo, se fundamenta en la fidelidad a la empresa porque quizás reciben determinados beneficios; como capacitaciones, pago de colegiaturas, entre otros, que lleva a desarrollar en el trabajador un sentido de correspondencia. En este caso se presenta una relación con lo planteado por Gouldner (1960), en su teoría de la reciprocidad quien afirma y dice: los trabajadores que reciben algunos beneficios y apoyo por parte de las organizaciones adquieren un sentido moral interno en ellos de devolver o retribuir al donante.

Porter, Steer Mowday & Boulian (1974), citado por Ávila, M., Castañón, Esther y López, Asunción, definen a la dimensión del compromiso organizacional como el grado de identificación e involucramiento de los trabajadores con su empresa o institución que lo acoge, caracterizándose por una fuerte creencia con dicha organización, aceptando sus metas y valores. En este contexto los trabajadores están en la capacidad de realizar esfuerzos individuales para el logro de las metas organizacionales ya que presentan un firme anhelo de conservar su nombre en la institución.

Importancia de la variable Compromiso organizacional docente

Para Arias, Varela, Loli & Quintana (2003) la importancia de esta variable, compromiso organizacional, significa que los trabajadores o miembros de una institución deben presentar una real identificación con su empresa u organización, para lograr alcanzar una verdadera efectividad. Sin este compromiso o empeño por parte de los trabajadores las instituciones difícilmente podrán alcanzar una verdadera competitividad y el éxito deseado; por lo que, mirando hacia el futuro

este compromiso organizacional de los trabajadores con sus empresas se convertirá en parte importante del capital humano; aunque este capital humano todavía no es considerado dentro de los estados financieros; por lo que la situación de este compromiso organizacional de los trabajadores puede afectar positiva o negativamente en la productividad de las empresas u organizaciones y en los resultados de sus estados financieros.

Características de la variable Compromiso organizacional docente

Para Hellriegel y otros, citados por Edel y García (2007), el compromiso organizacional puede caracterizarse de la siguiente manera: La creencia y aceptación de las metas y los valores institucionales, los trabajadores se identifican con la misión y visión de la empresa, aceptando y siendo participe de todas las acciones que se implementen. Los trabajadores También muestran su voluntad de hacer un esfuerzo importante dentro de la organización para buscar su beneficio y desarrollo, además de un afán de pertenecer a la organización, porque han desarrollado en ella actividades y acciones de tipo afectivo y emocional.

Definiciones de la variable Compromiso organizacional docente

Meyer y Allen (1991) señalado por Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico entre las personas y una empresa o institución, esto muestra efectos en relación a la determinación para permanecer o no en la empresa.

Porter, Steers, Mowday & Boulian (1974), citado por Ávila, M., Castañón, Esther y López, Asunción, definen a la dimensión del compromiso organizacional como el grado de identificación e involucramiento de los trabajadores con su empresa o institución que lo acoge, caracterizándose por una fuerte creencia con dicha organización, aceptando sus metas y valores. En este contexto los trabajadores están en la capacidad de realizar esfuerzos individuales para el logro de las metas organizacionales ya que presentan un firme anhelo de conservar su nombre en la institución.

Para Barraza y Acosta (2008) el compromiso organizacional es el involucramiento e identificación de las personas o trabajadores con una determinada institución o empresa. Para Mowday, citado por Lagomarsino, (2 003)

consideran al compromiso organizacional como ponerse la camiseta de la organización, deduciendo su acepción de una frase popular resumida para una fácil comprensión e interpretación. El compromiso organizacional es quizás uno de los temas más difíciles en la cual se puede conseguir una descripción conjunta entre los diversos creadores y perspectivas, por lo que las descripciones encontradas líneas arriba, tratan de satisfacer a los académicos e investigadores.

Para Ríos, Pérez, & Ferrer, 2015, citado en la revista iberoamericana de Estrategias, definen al Compromiso Organizacional como un estado emocional que los trabajadores manifiestan mediante una predisposición positiva hacia el trabajo, lo que hace que estos trabajadores asuman una responsabilidad con la institución, más allá de cumplir con las labores determinadas propias del trabajo para el que fueron convocados y que a la larga le va a producir grandes beneficios a la organización.

Para Mowday, Steers y Porter, (1979), señalado en Hawkins, 1998: 20, el compromiso organizacional es la fuerza de identificación que tienen las personas con una institución específica y de su grado de intervención en ella, distinguiendo los siguientes factores: Convencimiento y aprobación de las metas y méritos organizacionales de la institución, el deseo de asumir grandes esfuerzos en favor de la empresa o entidad y un firme anhelo de quedarse como elemento de la misma.

Dimensiones de la variable Compromiso organizacional docente

Meyer y Allen (1991) dividen el compromiso organizacional en tres componentes o dimensiones:

Compromiso afectivo

Para Meyer y Allen (1991) citado por Arias, Varela, Loli y Quintana, (2003) el Compromiso afectivo, considera como un punto de inicio al interés que tienen los trabajadores y está referida a los vínculos afectivos que estos individuos logran forjar con la institución al detectar que la empresa satisface sus requerimientos y esperanzas; por lo tanto, gozan y están satisfechos de su permanencia en la institución.

Barraza y Acosta (2008) definen el compromiso afectivo como una identificación psicológica de los trabajadores con la misión y la visión de la organización. En este tema, es muy común que los trabajadores no se den cuenta de la identificación de sus méritos con los de la organización; pero, la expresión de satisfacción se presenta en conductas como sentirse importante de pertenecer a una determinada institución, en donde los trabajadores se emocionan al manifestar que trabaja en determinada organización, o que en algunas veces habla mucho de su centro laboral en reuniones con amigos o familiares.

Para Mowday, Steers y Porter, (1979), nombrado en Hawkins, 1998, el compromiso afectivo lo definen como un firme convencimiento y aprobación de la meta y méritos organizacionales de la institución.

Indicadores del compromiso afectivo

Sentimiento de pertenencia

Para Gouldner (1960), citado por Barraza y Acosta (2008) sostiene con respecto al sentimiento de pertenencia que los trabajadores que perciben algún beneficio de la institución o empresa desarrollan un sentimiento de retribución hacia quienes les otorgaron dichos beneficios.

Identidad docente

Barraza y Acosta (2008) Identidad docente consiste en la identificación que tienen los trabajadores con los principios, misión y visión de la organización. Esta identidad y apego se expresa a través de actitudes como un fuerte orgullo de pertenencia de los trabajadores con su empresa, ellos se emocionan mucho cuando dicen que trabajan en sus respectivas instituciones o habla mucho de su centro de trabajo en las reuniones con amigos y familiares. Esta actitud de identidad se refleja también cuando el trabajador asume como suyo los problemas de la organización, se preocupa cuando las dificultades se presentan; pero se llena de felicidad cuando todo funciona favorablemente. En pocas palabras podemos afirmar que, cuando los trabajadores tienen un alto nivel de identidad, es que tienen bien puesta la camiseta.

Compromiso de continuidad

Para Meyer y Allen (1991) nombrado por Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) el Compromiso de Continuidad o de conveniencia es aquella que se relaciona con la necesidad de los trabajadores, porque es muy probable encontrar en ellos una conciencia sobre la inversión que han realizado en el aspecto de tiempo y esfuerzo que podrían perder cuando piensen en dejar o retirarse de la institución; es decir, de los costos en los cuales podrían incurrir si desean salirse o retirarse de la empresa; además son conscientes de las escasas oportunidades laborales de hallar otro trabajo.

Para Barraza y Acosta (2008) el compromiso de continuo o de continuidad es el afecto de naturaleza material que el trabajador conserva con la empresa. En este compromiso hace referencia que el trabajador en un determinado periodo realiza inversiones mínimas dentro de la empresa, con la finalidad que le retribuya al final algunos beneficios de carácter económico; como, por ejemplo, compra de acciones, pensiones para jubilación en caso de que se retirara, liquidación por antigüedad, status dentro de la institución, entre otros. De esta manera, nos damos cuenta que los trabajadores están ligados a su organización por que han realizado inversiones de carácter económico, inversiones de tiempo y espacio; y retirarse de ella significa perder todo lo invertido en la organización.

Para Mowday, Steers y Porter, en el año de 1979, citado en Hawkins, 1998, define a este compromiso de continuidad como la permanencia obligada de los trabajadores en la organización. También se le define como la voluntad de hacer un sacrificio significativo en favor de la empresa, porque con el paso del tiempo los trabajadores adquieren ciertos beneficios de carácter económico; como asignaciones y que estos trabajadores al dejar su institución perderían todos estos beneficios.

Indicadores del compromiso de continuidad

Oportunidades laborales

Barraza y Acosta (2008) son las oportunidades que tienen los trabajadores de encontrar una nueva fuente de trabajo de caracteres parecidas al que contaba en la organización actual; esto quiere decir que, cuando los trabajadores se dan

cuenta que sus oportunidades laborales fuera de la empresa a la que pertenecen son escasas y reducidas; entonces, su apego a la institución se desarrolla e incrementa.

Beneficios laborales

Para Chiavenato (2000) los beneficios laborales son planes de incentivos y beneficios laborales que las empresas y organizaciones emplean para incrementar las relaciones de intercambio con sus colaboradores y un mejor rendimiento en la producción de dichas organizaciones.

Compromiso normativo

Para Meyer y Allen (1991) citado por Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) definen al compromiso normativo como la lealtad hacia la institución porque reciben capacitaciones pago de colegiaturas, y formación profesional durante su permanencia en ella, que los lleva a desarrollarse en el trabajo, logrando en ellos un sentido de correspondencia. Gouldner (1960) en su hipótesis de la reciprocidad sustenta que el personal que recibe beneficios de sus organizaciones o empresas desarrollan un sentimiento de retribución hacia quienes les otorgaron dichos beneficios.

Para Barraza y Acosta (2008) El compromiso normativo es la lealtad que los trabajadores le deben a las empresas u organizaciones que los acoge; esto debido a que algunos de ellos se han formado y aprendido desde niños, adolescentes e incluso desde sus primeras experiencias laborales en estas instituciones, desarrollando un sentimiento de lealtad hacia ellos, o sea de la organización que los contrata.

Para Mowday, Steers y Porter, en el año de 1979, citado en Hawkins, 1998, el compromiso normativo lo definen como una enorme voluntad de permanecer y ser miembro de la institución, mostrando una lealtad o gratitud, en algunos casos por ser parte de ella desde sus primeros años de su ingreso a la organización.

Indicadores del compromiso de normativo

Lealtad con la institución

Para Barraza y Acosta (2008) la lealtad con la institución es cuando el trabajador desarrolla fuertes sensaciones de permanecer en la institución y un enorme sentimiento de lealtad y de obligación con ella. Esta sensación es de naturaleza emocional en la cual los trabajadores consideran la necesidad de continuar en la empresa; porque en todo este tiempo la persona asimila y se da cuenta que tiene que ser debe ser fiel con esta.

Compañerismo laboral

Para Barraza y Acosta (2008), el Compañerismo laboral es una sensación de deuda que desarrollan los trabajadores hacia sus compañeros y su compañía, porque estas empresas u organizaciones en algún momento les brindaron oportunidades y algunas recompensas que son estimadas por estos trabajadores. En pocas palabras se puede decir que los trabajadores que presentan un alto compromiso normativo son los incondicionales dentro de sus compañías.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación existente entre la gestión de los recursos humanos y el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo de los docentes de las instituciones del distrito de huacho?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

Se justifica la reciente investigación porque trata de esclarecer la problemática entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los docentes en el distrito de huacho. El resultado de este trabajo de investigación será un referente importante en los estudios locales y regionales sobre el tema tratado, desarrollado en la ciudad de Huacho, básicamente en las tres instituciones seleccionadas para el presente trabajo y el vínculo existente con este compromiso organizacional de los docentes, conociendo que de acuerdo a la información que se tiene, una adecuada gestión de estos recursos ayuda a la satisfacción de las necesidades de estos trabajadores, logrando un compromiso de los docentes y trabajadores con las instituciones u organizaciones que los acoge.

1.5.2 Justificación práctica

El actual estudio está dirigido a ser un referente importante en el tema de gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los docentes en el distrito de huacho, porque los resultados ayudaran a optimizar el responsabilidad de los profesores en la gestión de estos recursos o trabajadores. Esto enmarcado dentro de las propuestas de los diversos estudios hecho por autores, así como también de la implementación de teorías científicas elaboradas en este tema, con la intención de optimizar la gestión de los recursos humanos y del mismo modo fomentar sentimientos y vínculos de afecto de los trabajadores con sus respectivas organizaciones o instituciones.

1.5.3 Justificación metodológica

Se justifica este estudio debido a que una vez aprobada su validez y confiabilidad; los instrumentos, la metodología, la técnica y los procedimientos podrán ser utilizados en otros trabajos de similar naturaleza. El método científico fue utilizado en forma estricta logrando apoyarse en algunas bases teóricas existentes, así como también en la metodología de la investigación educativa, con la finalidad de demostrar el vínculo existente entre la gestión de los recursos humanos y el compromiso organizacional en estas tres escuelas públicas seleccionadas en este del distrito antes indicado.

1.5.4 Justificación social

Se justifica esta investigación porque con ello se permitirá establecer la correlación entre la variable gestión de los recursos humanos y la variable compromiso organizacional de los docentes que permita establecer todos los mecanismos necesarios para poder concretar una administración adecuada del talento humano creando con ello lazos de afectividad de los trabajadores con sus instituciones u organizaciones.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones del distrito de Huacho.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del distrito de huacho.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa ente la gestión de los recursos humanos y el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre la gestión de los recursos humanos y el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación existente entre la gestión de los recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

Objetivo específico 2

Determinar la relación existente entre la gestión de los recursos humanos y el compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

Objetivo específico 3

Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

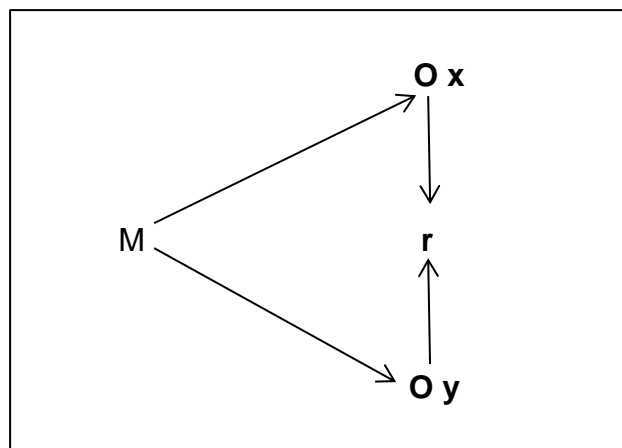
II. Método

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Enfoque

El conocimiento debe ser objetivo, tal como lo considera la investigación cuantitativa, así lo afirman Hernández, Fernández y Baptista (2014), aseveran también que, en las obras de Auguste Comte y Émile Durkheim está basado enfoque cuantitativo y que este se va a generar a partir de un proceso deductivo en el que, a través del análisis estadístico inferencial y de la medicación numérica se van a probar las hipótesis formuladas previamente.

Según Hernández & E.t, (2004) El diseño de investigación transeccional o transversal persigue la recopilación de datos en un tiempo singular y en un solo momento; además, se encarga del análisis de las incidencias e interrelación y describe variables en un momento dado. Este trabajo corresponde al Diseño Transeccional o conocido como diseño Transversal (No experimental), y que está basada en el análisis de las variables en las que se demuestra y describe en un instante singular, sin la manipulación deliberada tal y conforme se presentan, como en la figura siguiente.



Denotación

M = Población

Ox = Observación a la variable independiente.

Oy = Observación a la variable dependiente.

r = Relación entre variables.

2.1.2 Método

El hipotético-deductivo es el método utilizado para este trabajo de investigación, ya que se busca encontrar la falsedad de las hipótesis planteadas para ambas variables. De tipo básico, de naturaleza descriptiva y correlacional es el presente estudio, ya que describe las relaciones entre las variables y se ha calculado el grado de relación entre ambas. De acuerdo a las características de las variables en investigación implementamos un diseño de investigación: No Experimental de tipo Transversal Correlacional. Asimismo, para este estudio se eligió un tipo de diseño con el objetivo de conseguir la información que tuvimos como meta lograr.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variable Gestión de recursos humanos

Definición conceptual

Latorre (2012), define la gestión de los recursos humanos como un grupo de políticas, prácticas y procedimientos que tienen vinculación con la gestión de estos recursos y su respectiva dirección dentro de las empresas. También se le puede definir, de acuerdo con muchos estudios sobre el tema, como una filosofía y principios relacionados a estos trabajadores.

Definición Operacional

La gestión de recursos humanos es un acercamiento trascendental para conseguir, fomentar, administrar, estimular y lograr el compromiso de los trabajadores, Según Armstrong citado por Cámara (2012), quien a la vez considera que son pieza clave en la institución u organización, ya que son ellos los que trabajan en ella.

2.2.2 Variable Compromiso organizacional docente

Definición conceptual

Para Cámara (2012) compromiso organizacional es el estado en el que los trabajadores se compenentran y extienden una ligazón afectiva con la institución, con sus objetivos, metas, y deseo de seguir siendo parte de esta.

Definición operacional

Para Sifuentes, Ortega y Gonzales (2012) el compromiso organizacional de las personas o trabajadores es la intensidad de participación e identificación que presentan o demuestran los trabajadores con respecto a su organización o institución. Se caracteriza este compromiso por el aporte y aceptación de los trabajadores con los objetivos y méritos de la institución, con la voluntad de hacer un sacrificio muy interesante en favor de la empresa y el afán de ser parte ella.

2.2.3 Operacionalización

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Escala de medición	Niveles
La planeación	Planificación estratégica	5	bajo	5 -11
	Definición de tareas		medio	12 -18
			alto	19 -25
La preparación	Seleccionar al personal	5	bajo	5 -11
	Entrenar al personal		medio	12 -18
	Desarrollo personal		alto	19 -25
El control	Control laboral	5	bajo	5 -11
	Funciones del control		medio	12 -18
			alto	19 -25
La ejecución	Clima organizacional	5	bajo	5 -11
	Motivación laboral		medio	12 -18
			alto	19 -25
Gestión de recursos humanos		20	bajo	20 -46
			medio	47 -73
			alto	74 -100

Tabla 2.

Operacionalización de la variable compromiso organizacional docente

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Escala de medición	Niveles
Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia Identidad docente	6	bajo medio alto	6 -13 14 -21 22 -30
Compromiso de continuidad	Oportunidades laborales Beneficios laborales	5	bajo medio alto	5 -11 12 -18 19 -25
Compromiso normativo	Lealtad con la institución Compañerismo laboral	6	bajo medio alto	6 -13 14 -21 22 -30
<i>Compromiso organizacional docente</i>		17	bajo medio alto	17 -39 40 -62 63 -85

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Carrasco, (2008) detalla a la población como un grupo de todos los componentes o sujetos de investigación que corresponden al entorno del ambiente o lugar donde se lleva a cabo el estudio. Este trabajo se hizo en tres entidades públicas seleccionadas de Huacho, específicamente en el territorio del distrito de Santa María. Los docentes encuestados son de la Institución educativa Emblemática Luis Fabio Xammar Jurado, con 70 docentes; la institución educativa N° 20374 San Bartolomé con un total de 20 docentes y la institución educativa inicial Rosa de América, con diez docentes. La población examinada es de 100 docentes que laboran estas Instituciones Educativas conforme lo registramos en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Distribución de la población

Institución Educativa	Nº docentes
I.E.E. Luis Fabio Xammar jurado	60
I.E. N° San Bartolomé	15
I.E.I. Rosa de América	5
Total	80

Fuente: Base de datos de las Instituciones Educativas investigadas.

3.3.2 Muestra

Para Carrasco (2008), es la parte representativa de una población, que deben tener las mismas propiedades o caracteres. La selección debe ser hecha con mucha rigurosidad empleando técnicas adecuadas en donde sus resultados sean confiables y objetivos. Aleatoria simple es la muestra seleccionada para este trabajo de investigación, en donde (n) representa el tamaño, pudiendo calcularse empleando esta formula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): valor de la distribución (1 – α)

P (0,5): éxito.

Q (0,5): fracaso. (Q = 1 – P)

ε (0,05): error.

N (100): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(100)}{(0.05)^2(100 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(100)}{(0.0025)(99) + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{96}{1.2079}$$

$$n = 79.4767$$

Obtenemos como muestra a 80 profesores de las tres entidades educativas públicas de Huacho. A esta muestra se les aplicará instrumentos para recolectar datos, por lo que hace necesario precisar que al utilizar la formula, el resultado para calcular la muestra se corroboró con el software estadístico STATS, considerando un margen de error de 5%, un porcentaje estimado de 50% de la muestra y un nivel de confianza de 95 nos arrojó un tamaño de la muestra de 79.4767 cuyo redondeo coincide con 80 docentes.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó para llevar a cabo este estudio como instrumento de recolección de datos al cuestionario y la técnica empleada es la encuesta. Se obtuvieron los datos aplicando un cuestionario para para cada una de las variables, esto nos permitió saber el momento real del proceso de la gestión de los recursos humanos y del compromiso organizacional docente en el grupo de profesores que componen nuestra muestra de estudio. Estos cuestionarios que son los instrumentos de recolección de datos se usaron después de comprobar su grado validez y grado de confiabilidad, lo cual nos brinda confianza y tranquilidad sobre la veracidad de los resultados. Para medir la variable gestión de recursos humanos se empleó la escala de Likert, distribuidos de la siguiente manera; (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) siempre, (5) Casi Siempre. Para medir el compromiso organizacional, también se consideró a la escala de Likert y cuya distribución es como sigue: En

fuerte desacuerdo (1), En moderado desacuerdo (2), Indiferente (3), En moderado acuerdo (4), En fuerte acuerdo (5).

Ficha Técnica 01:

Nombre Original:	Cuestionario para la variable Gestión de los recursos humanos
Autor:	Br. Mauro Julián Huamán Castillo
Procedencia:	Huacho - Perú, 2019
Objetivo:	Establecer la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.
Administración:	Colectiva e Individual
Duración:	15 a 20 minutos promedio
Edad:	Docentes de la II.EE de Huacho
Estructura:	La escala de apreciación consta de 20 ítems y cada ítem tiene una estructura con cuatro categorías de respuestas, como: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. La variable está formada por 4 dimensiones: la planeación, la preparación, la ejecución y el control.

Ficha Técnica 02:

Nombre Original:	Cuestionario para la variable Compromiso organizacional de los docentes.
Autor:	Dr. Luis M. Arciniega
Procedencia:	España -2006
Objetivo:	Establecer el tipo de relación que logra que el personal se comprometa e identifique con su institución y conseguir que se mantenga un largo periodo en la misma.

Administración: Colectiva e Individual
 Duración: 15 a 20 minutos promedio
 Edad: Docentes de la II.EE de Huacho

Estructura:

La escala de apreciación consta de 17 ítems y cada uno de ellos están elaborados en cuatro categorías de respuestas, como: En fuerte desacuerdo (1), En moderado desacuerdo (2), Indiferente (3), En moderado acuerdo (4), En fuerte acuerdo (5). La variable compromiso organizacional está formada en tres dimensiones.

Validez

Según Ramírez (2007), la validez del cuestionario nos hace ver que fue de tipo lógico, debido a que se analizará las preguntas a través de juicio de expertos para saber si son apropiadas para evaluar los elementos que se buscan observar en términos de una categorización de las necesidades observadas, las cuales hicieron posible construir las preguntas del cuestionario, y su validación respectiva. Por lo tanto, para validar los instrumento empleados se hizo tomando en cuenta conceptos teóricos, usando procedimientos de juicio de especialistas capacitados que comprobaron el ajuste de los ítems de nuestro instrumento correspondiente.

Tabla 4.

Juicio de expertos

Expertos	Especialidad	Opinión
Dr. Mario Alejandro Sifuentes Zorrilla	Metodólogo y estadístico	Aplicable
Mg. Wilmer Víctor Ramos Huamán	Estadístico	Aplicable
Mg. Herbert Castillo Cerna	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Validación de instrumentos realizado por expertos.

Confiabilidad

Definiendo el alfa de Cronbach podemos decir que es una medida de tendencia central de las correlaciones entre las variables de una investigación científica que forma parte de una escala. Se puede hacer su cálculo respectivo de la siguiente manera: a través de las varianzas o también mediante las correlaciones de las preguntas. Hay que considerar y darnos cuenta que ambas fórmulas pertenecen a la misma categoría y pueden deducirse en este caso, uno del otro.

A partir de las varianzas

El alfa de Cronbach se calcula así, partir de las varianzas:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

El alfa de Cronbach se calcula así, a partir de las correlaciones entre los ítems,

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

n indica el número de ítems y

p indica el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Tabla 5.

Resultados del análisis de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
Gestión de los recursos humanos	0,912	20
Compromiso organizacional	0,795	17

Para la prueba piloto se tomó en cuenta a 20 profesores de las II.EE de Huacho.

La primera variable sobre gestión de recursos humanos estructurado con 20 ítems logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach de 0,912, siendo de Alta confiabilidad.

La variable Compromiso organizacional con 17 ítems alcanzo un buen nivel de confiabilidad: 0,795.

2.5 Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos o procesamiento de la información significa desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el objetivo de indicar cómo los datos e información logran cumplir las metas del estudio.

Descriptiva

El método descriptivo permite estudiar y descifrar los resultados datos de los obtenidos en los cuestionarios utilizados con los docentes que formaron parte de la muestra de la población seleccionada. Después del proceso de recolección de datos se inició el procesamiento de la información, se elaboraron algunos cuadros estadísticos y gráficos utilizando el programa informático Statistical Package for Social Sciences SPSS, versión 22.0 en español, con lo cual se pudo hallar los resultados del uso de los cuestionarios.

Inferencial

El método de análisis de datos por el método inferencial nos brindará la necesaria teoría para deducir los resultados para determinar correctamente de acuerdo a la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se pondrá a prueba:

La hipótesis general

La hipótesis específicas

Para calcular la correlación entre dos variables aleatorias continuas se realizará hallando el coeficiente de la correlación de Spearman, ρ (ro) que es una medida que se utiliza para estos temas.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

2.6 Aspectos éticos

La investigación educativa es un trabajo muy delicado que todo investigador debe tener en cuenta, porque se observa en muchas tesis doctorales o de maestro, que no lo realizan con una verdadera responsabilidad, pues según estudios, como el de Juan Manuel Piña-Osorio, Universidad Nacional Autónoma de México (2017) se encuentra que solo un tercio de las tesis son realizadas con impecable responsabilidad, alcanzando el nivel de excelente; otro tanto solo cumple con lo necesario y la otra parte, no presenta el rigor científico ni las normas básicas de la investigación, presentando serias deficiencias en el fondo como en la forma, sin rigor ni originalidad sin lograr alcanzar la mínima calidad que necesita una tesis de posgrado. El resultado de estos estudios permitió hallar algunas prácticas deshonestas de los estudiantes egresados de educación básicamente y una total falta de compromiso con el sistema de investigación superior, indicando que existe poca responsabilidad de las personas egresadas de estos programas de posgrado y también de los tutores y revisores de estos trabajos. Por estas razones se hace necesario que el autor de este estudio se comprometa a ser respetuoso de la certeza de los resultados, la seguridad de los datos proporcionados por las II.EE del distrito de Huacho, la I.E.E. Luis Fabio Xammar Jurado, la I.E. N° 20374 San Bartolomé y la I.E.I. Rosa de América, así como también los datos proporcionados de los docentes y trabajadores que forman parte de la investigación.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo por variables y dimensiones

Tabla 6.

Frecuencias de los niveles de la Gestión de recursos humanos

niveles	frecuencia	porcentaje
bajo	20	25,0
medio	53	66,3
alto	7	8,8
total	80	100,0

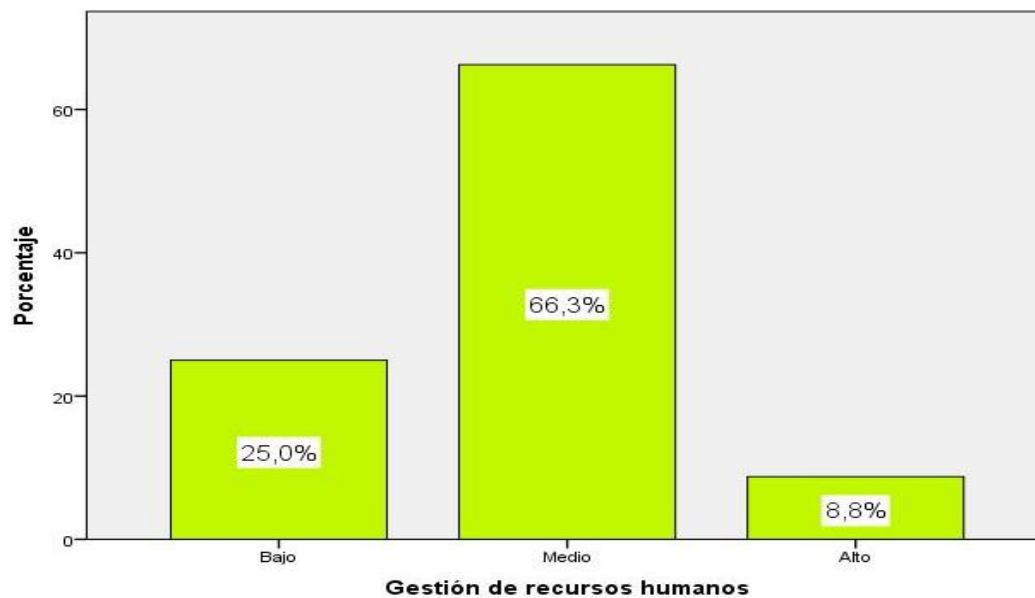


Figura 1. Niveles de la gestión de recursos humanos

De la figura 1, en esta figura, como se observa, un 66,3% de los docentes de las II.E del distrito de Huacho, lograron alcanzar un nivel medio en la variable gestión de recursos humanos, un 25,0% un nivel bajo y un 8,8% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 7.

Frecuencias de los niveles de la dimensión de la planeación.

niveles	frecuencia	porcentaje
bajo	41	51,2
medio	31	38,8
alto	8	10,0
total	80	100,0

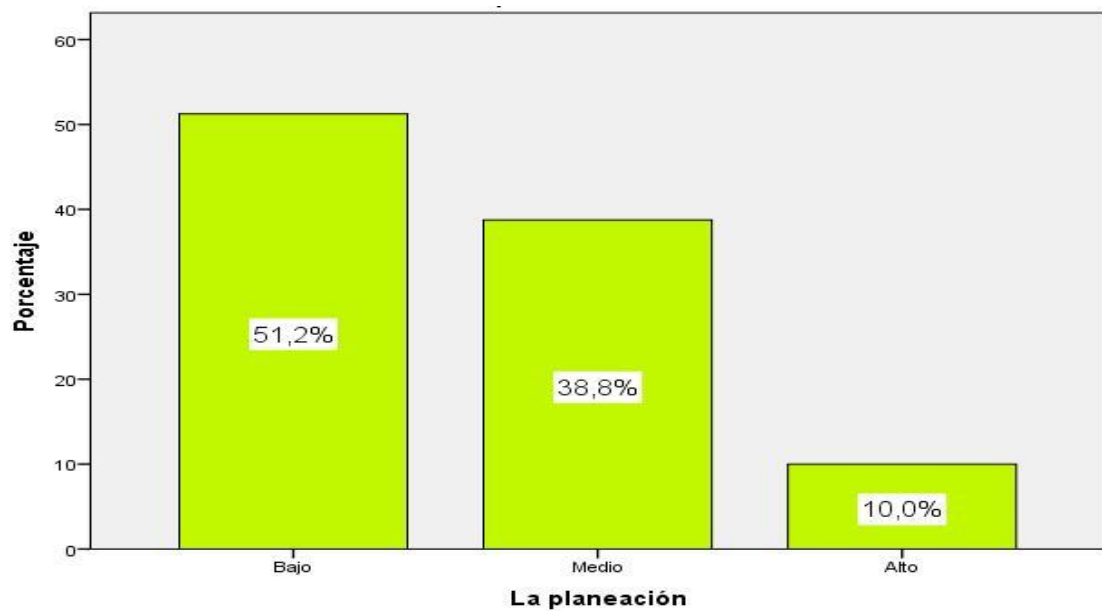


Figura 2. Niveles de la planeación de la gestión de recursos humanos

De la figura 2, un 51,2% de los docentes de las II.E del distrito de Huacho, alcanzaron un nivel bajo en la dimensión planeación de la gestión de recursos humanos, un 38,8% consiguieron un nivel medio y un 10,0% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 8.

Frecuencia de los niveles de la dimensión de la preparación.

niveles	frecuencia	porcentaje
bajo	17	21,3
medio	54	67,5
alto	9	11,3
total	80	100,0

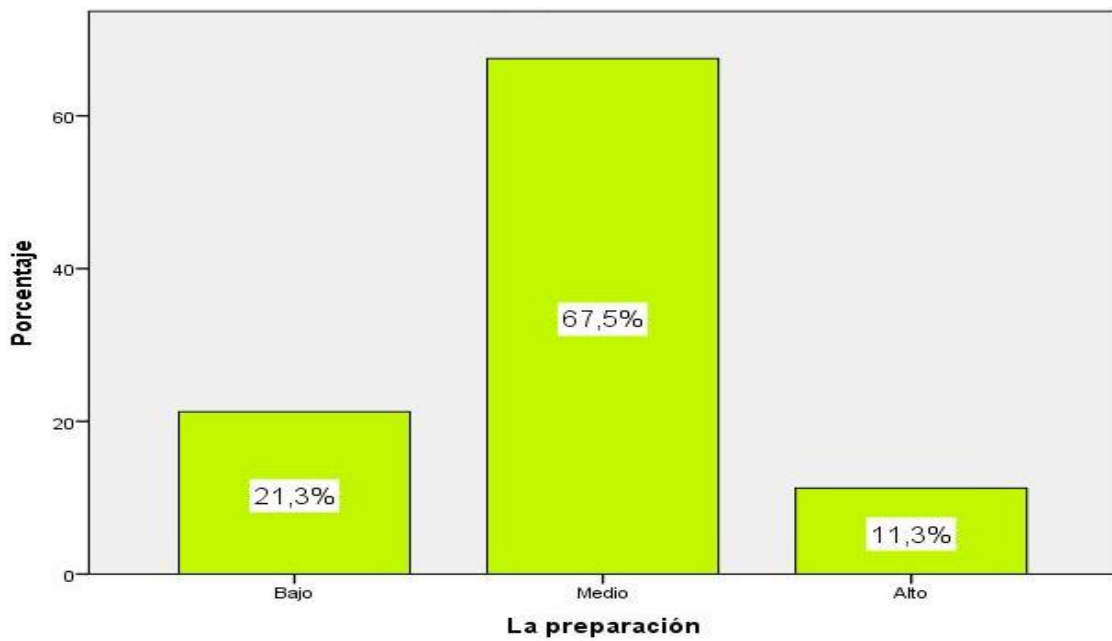


Figura 3. Niveles de la preparación de la gestión de recursos humanos

De la figura 3, un 67,5% de los docentes de las II.E del distrito de Huacho, lograron alcanzar un nivel medio con respecto a la dimensión de la preparación de la gestión de recursos humanos, un 21,3% consiguieron un nivel bajo y un 11,3% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 9.

Frecuencia de los niveles de la dimensión del control.

niveles	frecuencia	porcentaje
bajo	42	52,5
medio	33	41,3
alto	5	6,3
total	80	100,0

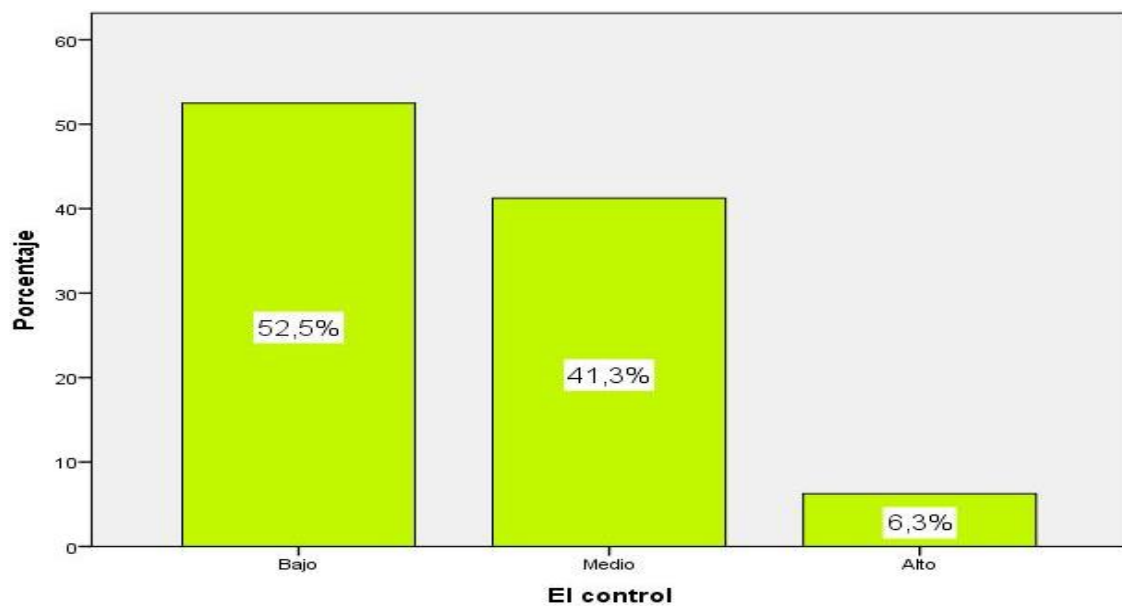


Figura 4. Niveles del control de la gestión de recursos humanos

De la figura 4, un 52,5% de los docentes de las II.E del distrito de Huacho, lograron alcanzar un nivel bajo con respecto a la dimensión del control de la gestión de recursos humanos, un 41,3% consiguieron un nivel medio y un 6,3% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 10.

Frecuencia de los niveles de la dimensión de la ejecución.

niveles	frecuencia	porcentaje
bajo	11	13,8
medio	61	76,3
alto	8	10,0
total	80	100,0

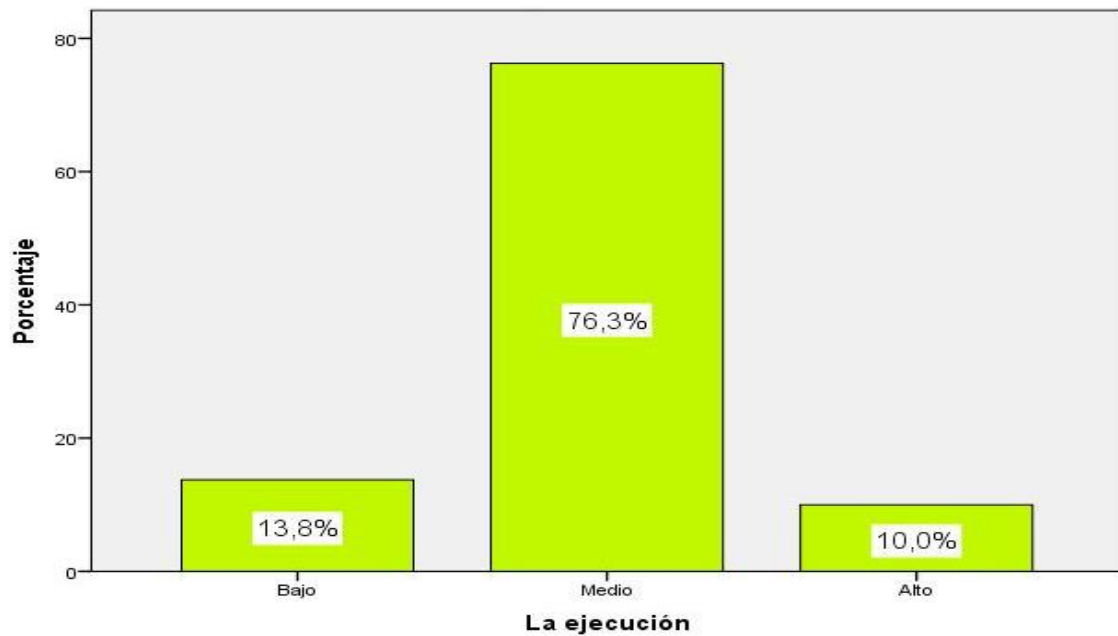


Figura 5. Niveles de la ejecución de la gestión de recursos humanos

De la figura 5, un 76,3% de los docentes de las II.E del distrito de Huacho, lograron alcanzar un nivel medio con respecto a la dimensión ejecución de la gestión de recursos humanos, un 13,8% logró conseguir un nivel bajo y un 10,0% obtuvo el nivel alto.

Tabla 11.

Frecuencia de los niveles del Compromiso organizacional

niveles	frecuencia	porcentaje
bajo	13	16,3
medio	59	73,8
alto	8	10,0
total	80	100,0

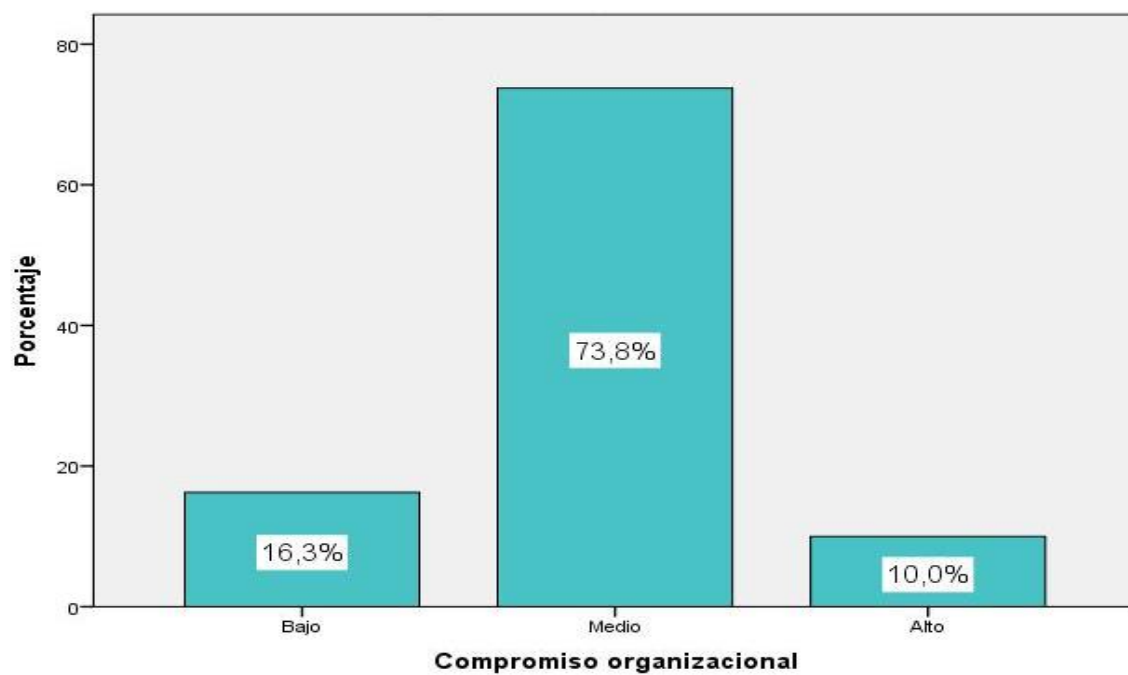


Figura 6. Niveles del compromiso organizacional

De la figura 6, un 73,8% de los docentes de las I.I.E del distrito de Huacho, alcanzaron un nivel medio en la variable compromiso organizacional, un 16,3% consiguieron un nivel bajo y un 10,0% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 12.

Frecuencia de los niveles de la dimensión Compromiso afectivo.

niveles	frecuencia	porcentaje
bajo	41	51,2
medio	31	38,8
alto	8	10,0
total	80	100,0

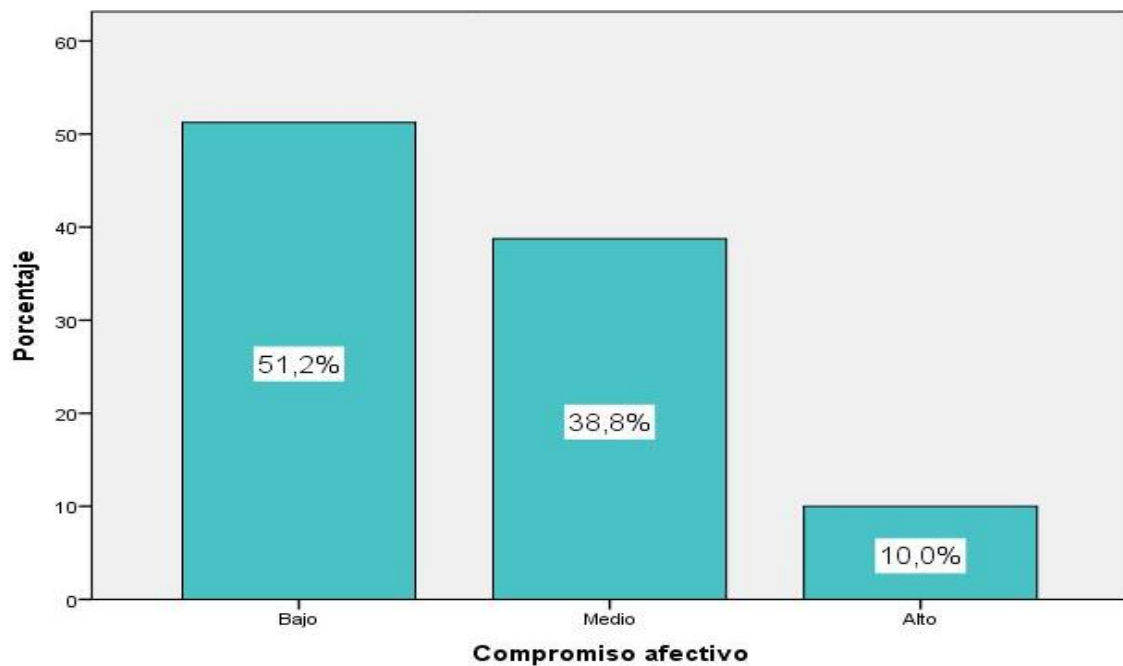


Figura 7. Niveles del compromiso afectivo

De la figura 7, un 51,2% de los docentes de las II.E del distrito de Huacho, alcanzaron un nivel bajo en la dimensión compromiso afectivo, un 38,8% consiguieron un nivel medio y un 10,0% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 13.

Frecuencia de los niveles de la dimensión Compromiso de continuidad.

niveles	frecuencia	porcentaje
bajo	14	17,5
medio	50	62,5
alto	16	20,0
total	80	100,0

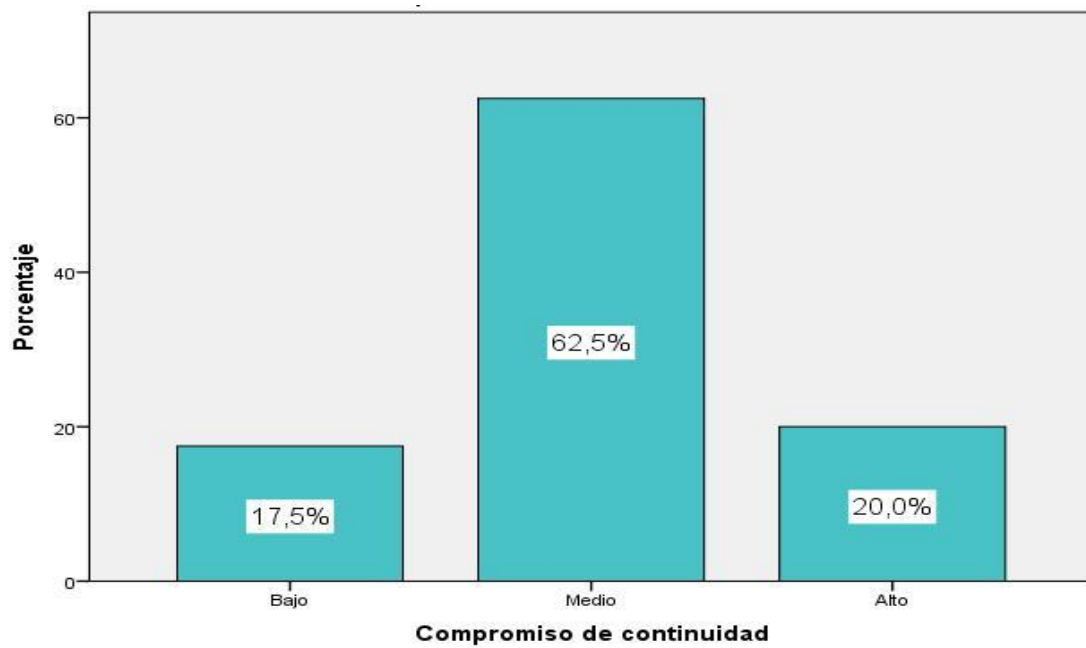


Figura 8. Niveles del compromiso de continuidad

De la figura 8, un 62,5% de los docentes de las II.E del distrito de Huacho, alcanzaron un nivel medio en la dimensión compromiso de continuidad, un 20,0% consiguieron un nivel alto y un 17,5% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 14.

Frecuencia de los niveles de la dimensión Compromiso normativo.

niveles	frecuencia	porcentaje
bajo	20	25,0
medio	31	38,8
alto	29	36,3
total	80	100,0

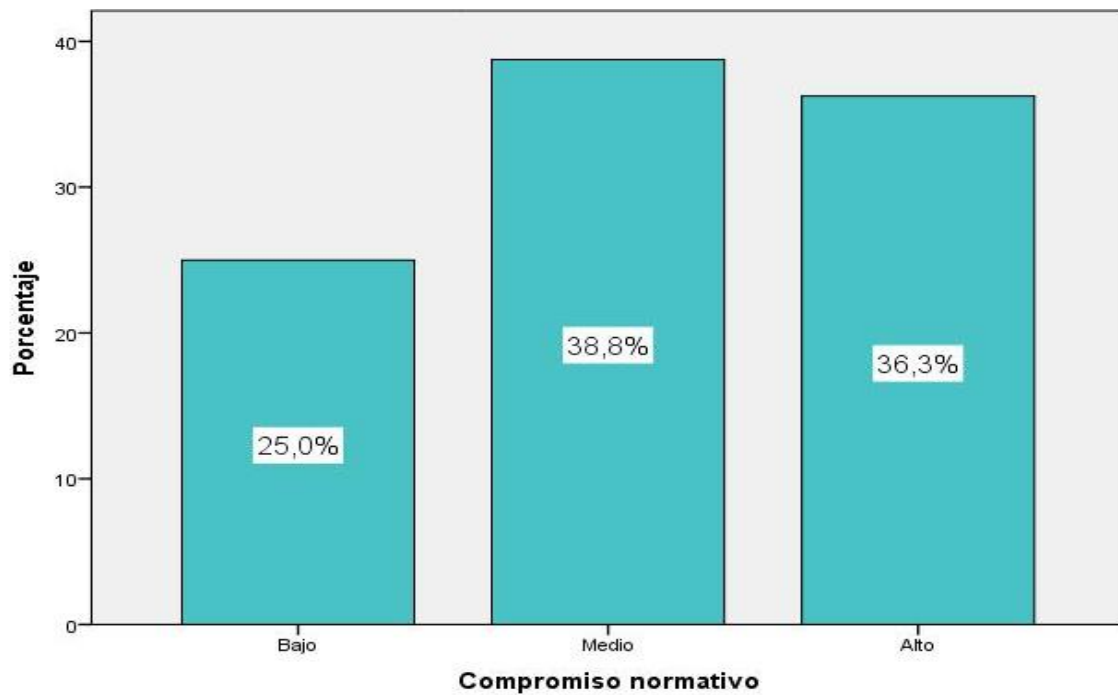


Figura 9. Niveles del compromiso normativo

De la figura 9, un 38,8% de los docentes de las II.E del distrito de Huacho, alcanzaron un nivel medio en la dimensión compromiso normativo, un 25,0% obtuvieron un nivel bajo y un 36,3% consiguieron un nivel alto.

3.2. Análisis de contingencia o análisis comparativo

Tabla 15.

Análisis de contingencia entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión de recursos humanos	Bajo	11 55,0%	9 45,0%	0 0,0%	20 100,0%
	Medio	2 3,8%	50 94,3%	1 1,9%	53 100,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	7 100,0%	7 100,0%
Total		13 16,2%	59 73,8%	8 10,0%	80 100,0%

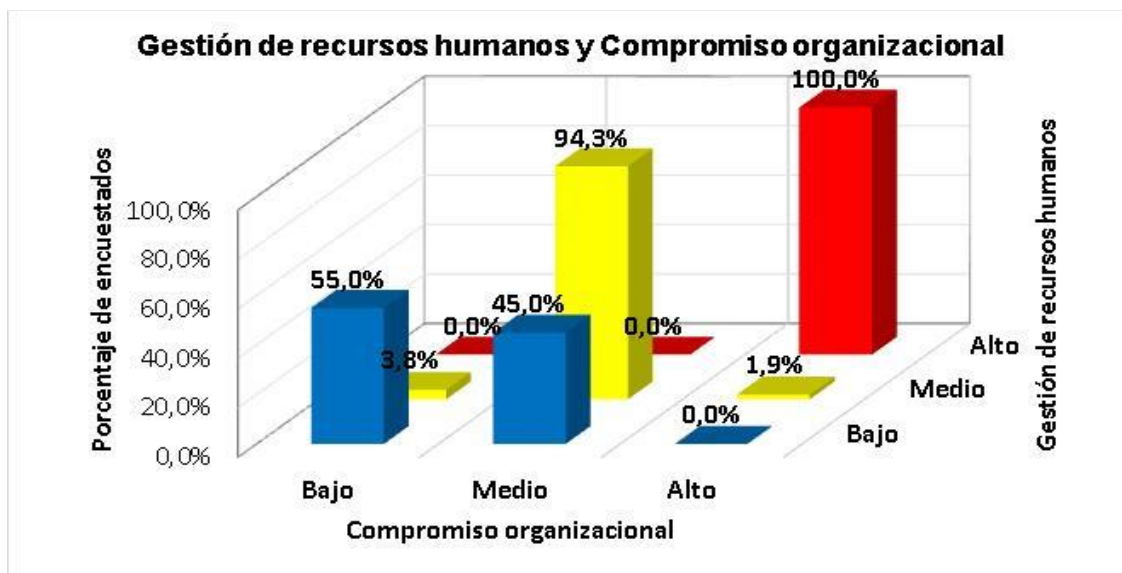


Figura 10. Gestión de los recursos humanos y compromiso organizacional

En la tabla 15 y figura 10 como se observa:

De un total de 20 docentes que han sido encuestados afirman que la primera variable, GRH es de un nivel bajo, el 55,0% afirman que tienen un nivel bajo en el compromiso organizacional y un 45,0% muestran un nivel medio.

De 53 encuestados que afirman que la gestión de RRHH presenta un nivel medio, el 94,3% afirman que tienen un nivel medio en el compromiso organizacional y un 3,8% muestran un nivel bajo.

De un total de 7 encuestados afirman que la primera variable, GRH presenta un alto nivel, el 100,0% en el compromiso organizacional, afirman que también tienen un nivel alto.

Tabla 16.

Análisis de contingencia entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo

		Compromiso afectivo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión de recursos humanos	Bajo	20	0	0	20
		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Medio	21	31	1	53
		39,6%	58,5%	1,9%	100,0%
	Alto	0	0	7	7
		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		41	31	8	80
		51,2%	38,8%	10,0%	100,0%

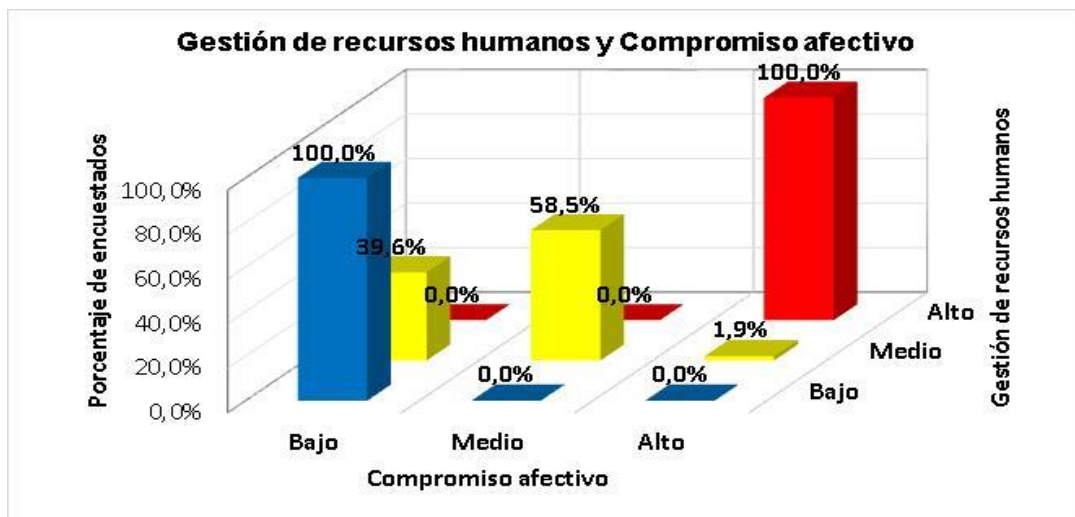


Figura 11. La gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo

En la tabla 16 y figura 11 como se observa:

De un total de 20 docentes que han sido encuestados afirman que la primera variable, GRH presenta un nivel bajo, el 100,0% afirman que tienen un nivel bajo en el compromiso afectivo.

De 53 encuestados que afirman que la primera variable, GRH presenta un nivel medio, el 58,5% afirman que tienen un nivel medio en el compromiso afectivo y un 39,6% muestran un nivel bajo.

De total de 7 encuestados que afirman que la primera variable, GRH presenta un nivel alto, el 100,0% afirman que tienen un nivel alto en el compromiso afectivo.

Tabla 17.

Análisis de contingencia entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad

		Compromiso de continuidad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión de recursos humanos	Bajo	12 60,0%	6 30,0%	2 10,0%	20 100,0%
	Medio	2 3,8%	44 83,0%	7 13,2%	53 100,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	7 100,0%	7 100,0%
Total		14 17,5%	50 62,5%	16 20,0%	80 100,0%

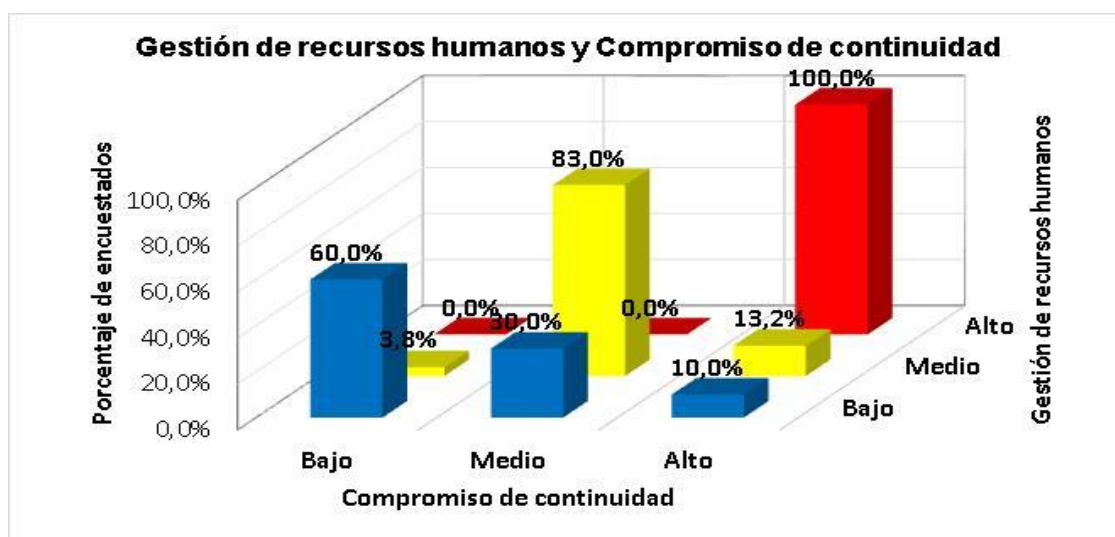


Figura 12. La gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad
En la tabla 17 y figura 12 como se observa:

De un total de 20 docentes que han sido encuestados afirman que la primera variable, GRH es de un nivel bajo, el 60,0% afirman que tienen un nivel bajo en el compromiso de continuidad, un 30,0% lograron un nivel medio y un 10,0% un nivel alto.

De 53 encuestados que afirman que la primera variable, GRH presenta un nivel medio, el 83,0% afirman que tienen un nivel medio en el compromiso de continuidad, un 13,2% presentan un nivel alto y un 3,8% muestran un nivel bajo.

De un total de 7 encuestados que afirman que la primera variable, GRH presenta un nivel alto, el 100,0% afirman que tienen un nivel alto en el compromiso de continuidad.

Tabla 18.

Análisis de contingencia entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo

		Compromiso normativo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión de recursos humanos	Bajo	8 40,0%	8 40,0%	4 20,0%	20 100,0%
	Medio	12 22,6%	23 43,4%	18 34,0%	53 100,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	7 100,0%	7 100,0%
Total		20 25,0%	31 38,8%	29 36,2%	80 100,0%

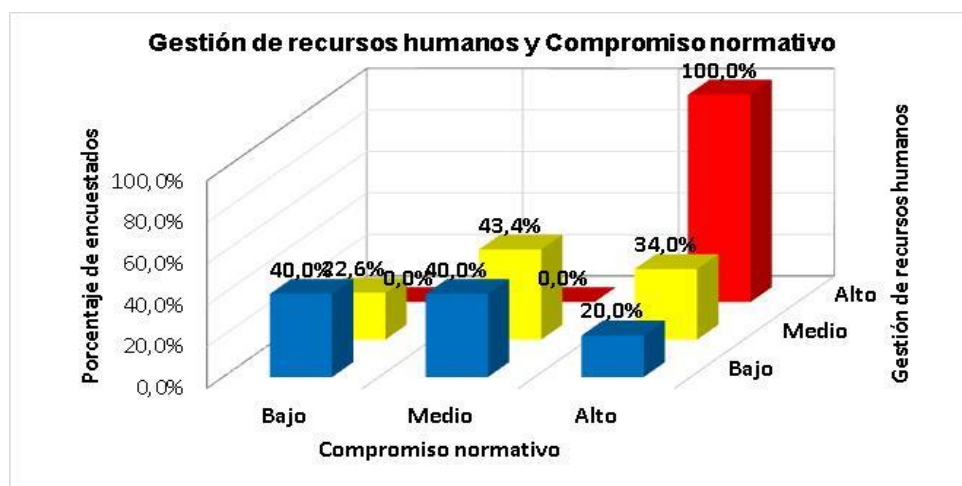


Figura 13. La gestión de recursos humanos y el compromiso normativo

En la tabla 18 y figura 13 como se observa:

De un total de 20 docentes que han sido encuestados que afirman que la gestión de recursos humanos es de un nivel bajo, el 40,0% afirman que tienen un nivel bajo en el compromiso normativo, un 40,0% lograron un nivel medio y un 20,0% un nivel alto.

De 53 encuestados que afirman que la gestión de recursos humanos es de un nivel medio, el 43,4% afirman que tienen un nivel medio en el compromiso normativo, un 34,0% presentan un nivel alto y un 22,6% muestran un nivel bajo.

De un total de 7 encuestados que afirman que la gestión de recursos humanos es de un nivel alto, el 100,0% afirman que tienen un nivel alto en el compromiso normativo.

3.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis Alternativa H_a : Existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

Hipótesis nula H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

Tabla 19.

Correlación de Spearman entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional

Correlaciones			Gestión de recursos humanos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	80	80

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

En la tabla 19 se muestra con claridad que el coeficiente de correlación es $r = 0.786$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) rechazando por lo tanto la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Entonces, observamos claramente según la prueba estadística que sí existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Entonces, es de una magnitud buena según el coeficiente de relación, tal como se puede observar en la tabla anterior.

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H1**: La gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho, se relacionan directa y significativamente.

Hipótesis nula **H0**: La gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho, no se relacionan directa y significativamente.

Tabla 20.

Correlación de Spearman entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo

Correlaciones			Gestión de recursos humanos	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 20 se muestra con claridad que el coeficiente de correlación es $r = 0.803$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) rechazando por lo tanto la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Entonces, observamos claramente según la prueba estadística que sí existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Entonces, es de una magnitud muy buena según el coeficiente de relación, tal como se puede observar en la tabla anterior.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H2**: La gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

Hipótesis nula **H0**: La gestión de recursos humanos no se relaciona directa y significativamente con el compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

Tabla 21.

Correlación de Spearman entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad

Correlaciones			Gestión de recursos humanos	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 21 se muestra con claridad que el coeficiente de correlación es $r = 0.681$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) rechazando por lo tanto la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Entonces, observamos claramente según la prueba estadística que sí existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Entonces, es de una magnitud buena según el coeficiente de relación, tal como se puede observar en la tabla anterior.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **H3**: La gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

Hipótesis nula **H0**: La gestión de recursos humanos no se relaciona directa y significativamente con el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.

Tabla 22.

Correlación de Spearman entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo

Correlaciones			Gestión de recursos humanos	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 22 se muestra con claridad que el coeficiente de correlación es $r = 0.563$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) rechazando por lo tanto la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Entonces, observamos claramente según la prueba estadística que sí existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Entonces, es de una magnitud moderada según el coeficiente de relación, tal como se puede observar en la tabla anterior.

IV. Discusión

Las pruebas nos indican que, de acuerdo con los resultados obtenidos, existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Esto se puede verificar del estudio de los resultados de las dimensiones de las variables gestión de recursos humanos y compromiso organizacional de los docentes. Para ello, pasamos a analizar detalladamente los resultados mencionados.

Respecto a la hipótesis específica 1: La gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Como se puede observar en la tabla 17 el coeficiente de correlación que se obtuvo fue de $r = 0.803$ con una $p = 0.000 (p < .05)$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Entonces, claramente vemos que, de acuerdo con los resultados de la estadística se afirma que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones del distrito de huacho. Por lo tanto, observamos que corresponde a una magnitud muy buena el coeficiente de correlación. Según los resultados conseguidos con el uso de los instrumentos y luego de haberlos procesado mediante los métodos estadísticos correspondientes hallamos una correlación indudable entre la primera variable, gestión de recursos humanos y la primera dimensión de la segunda variable, compromiso afectivo de los docentes. Podemos reforzar estos resultados con las conclusiones de Sifuentes, (2013) quien en su trabajo de investigación logra determinar a partir de los resultados que cuando un jefe es cordial con sus trabajadores, también, éstos tienden a sentir agrado por la labor ejecutada, esto logra que el personal que se encuentra complacido en su centro laboral muestre mayor identificación y cariño por su empresa.

Respecto a la hipótesis específica 2: La gestión de recursos humanos se vincula directa y significativamente con el compromiso de los docentes de permanecer en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Según se observa en la tabla 18 el coeficiente de correlación que se obtuvo fue de $r = 0.681$ con una $p = 0.000 (p < .05)$ rechazando la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis alternativa. Entonces, claramente vemos que, según los resultados estadísticos se afirma la existencia de una relación entre la gestión de recursos humanos y el

compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones del distrito de huacho. Por lo tanto, observamos que corresponde a una magnitud buena el coeficiente de correlación. Este resultado se contrasta con lo propuesto por Celma (2011) cuya conclusión investigativa es de acuerdo a un modelo de actuación social empresarial en el ámbito de la primera variable, que la responsabilidad social en la gestión de recursos humanos permite conseguir beneficios sociales, como, por ejemplo, el aumento de confianza de los trabajadores con la institución, la reducción del estrés laboral, disminuyendo en los empleados la intención de dejar el trabajo. Si tenemos en cuenta la aplicación de prácticas modernas laborales con responsabilidad social, tendremos puntos en común con las prácticas laborales de alto rendimiento. De esta manera el compromiso de continuidad, que es entendido como resultado del periodo de tiempo y esfuerzo que el individuo ha conseguido por mantenerse en la institución y lo que desperdiciaría si deja de trabajar.

Respecto a la hipótesis específica 3: La gestión de recursos humanos se vincula directa y significativamente con el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Como se puede observar en la tabla 19 el coeficiente de correlación que se obtuvo fue de $r = 0.563$ con una $p = 0.000 (p < .05)$ rechazando la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis la alternativa. Entonces, claramente observamos que, de acuerdo con los resultados de la estadística se afirma la existencia de una relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo de los docentes en las instituciones del distrito de huacho. Por lo tanto, observamos que corresponde a una magnitud moderada el coeficiente de correlación. Se puede reforzar esta conclusión con lo establecido por Sifuentes (2012), solo es viable su consecución mediante estrategias en la gestión de recursos humanos que consiga en el profesor o trabajador un alto compromiso de seguir en la empresa. Según Meyer (1997) las personas llegan a tener un alto compromiso de seguir en su institución, por causa de tener una percepción de compromiso con su empresa por permitirle en algún momento una oportunidad y/o retribución que para el trabajador significó mucho. Resumiendo, el trabajador con una mayor conducta sistemática es el trabajador leal.

Respecto a la hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en

las instituciones educativas del distrito de Huacho. Obtuvimos estadísticamente que si existe una correlación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente; es decir, que a una eficiente gestión de recursos humanos da lugar a un mayor compromiso organizacional docente, ello se evidencia en el resultado estadístico de la prueba de hipótesis que nos arrojó un coeficiente de correlación de $r= 0.786$ con una $p=0.000(p<.05)$ rechazando la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis alternativa. Entonces, claramente vemos que, de acuerdo con los resultados de la estadística se afirma que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones del distrito de huacho. Por lo tanto, observamos que corresponde a una magnitud buena el coeficiente de correlación. Podemos reforzar esta conclusión con el trabajo realizado por Latorre (2012), en donde concluye que la gestión de recursos humanos encaminadas al compromiso se relaciona efectivamente con el soporte de la organización, Así pues, la implementación de diversas acciones para encauzar el recurso humano docente se podrá mostrar en su trabajo, colaboración y disposición en las diferentes gestiones, materias, sistemas y labores de investigación en los que están involucrados un grupo considerable de docentes.

V. Conclusiones

Primera De los análisis realizados encontramos que, existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho, debido a la correlación de Spearman, que nos arroja un resultado de $r= 0.786$ con una $p=0.000(p<.05)$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Entonces, claramente vemos que, de acuerdo con los resultados de la estadística se afirma existe una relación entre la primera variable y el compromiso organizacional de los docentes en las entidades educativas del distrito de huacho. Por lo tanto, observamos que corresponde a una magnitud buena el coeficiente de correlación.

Segunda Encontramos la existencia de una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho, debido a la correlación de Spearman, Como se puede observar en la tabla 17 el coeficiente de correlación que se obtuvo fue de $r= 0.803$ con una $p=0.000(p<.05)$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Entonces, claramente vemos que, de acuerdo con los resultados de la estadística se afirma que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones del distrito de huacho. Por lo tanto, observamos que corresponde a una magnitud muy buena el coeficiente de correlación.

Tercera Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho, debido a la correlación de Spearman, Como se puede observar en la tabla 18 el coeficiente de correlación que se obtuvo fue de $r= 0.681$ con una $p=0.000(p<.05)$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Entonces, claramente observamos que, de acuerdo con los resultados de la estadística se afirma que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad de los docentes

en las instituciones del distrito de huacho. Por lo tanto, observamos que corresponde a una magnitud buena el coeficiente de correlación.

Cuarta

Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho, debido a la correlación de Spearman, Como se puede observar en la tabla 19 el coeficiente de correlación que se obtuvo fue de $r= 0.563$ con una $p=0.000(p<.05)$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Entonces, claramente observamos que, de acuerdo con los resultados de la estadística se afirma que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo de los docentes en las instituciones del distrito de huacho. Por lo tanto, observamos que corresponde a una magnitud moderada el coeficiente de correlación.

VI. Recomendaciones

- Primera:** La primera recomendación sería que, al existir una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los docentes en el distrito de Huacho; en la cual, el nivel de asociación es buena, pudiendo mejorarse aún, por lo que se recomienda a las autoridades del MINEDU y de la Dirección Regional de Educación Lima-Provincias a que continúen desarrollando como parte de sus programas y actividades de capacitación, el reforzamiento en temas de investigación para los profesores y directivos, toda vez que esta acción permitirá incrementar el conjunto de conocimientos científicos asociados a la práctica pedagógica y la gestión de las instituciones educativas.
- Segunda:** La segunda recomendación sería que, al existir una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho, en la cual, el nivel de asociación es muy buena, las personas que dirigen las instituciones o empresas tiene que seguir con la misma política laborales dentro de ellas, tratando de ser amables con sus empleados, con un buen trato, para que ellos a su vez experimenten bienestar con la labor ejecutada. Esto logra que el personal que se encuentra tranquilo en su lugar de trabajo muestre un mayor nivel de identificación con su entidad.
- Tercera:** La tercera recomendación sería que, al existir una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho, en la cual, el nivel de asociación es buena, tenemos que tener en cuenta esta situación y continuar con la aplicación de prácticas laborales socialmente responsables, consiguiendo beneficios sociales para ellos, como aumento de confianza, reducción del estrés laboral, entre otros; que disminuya la intención de dejar el trabajo por parte de ellos.
- Cuarta:** La cuarta recomendación sería que, al existir una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de

normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho, en la cual, el nivel de asociación es moderada, los directivos y administradores de las empresas u organizaciones deben tratar de incluir a los trabajadores en las actividades de las empresas, a través de acciones de motivación, estímulos, incentivos y reconocimientos, de tal manera el trabajador se sentirá con el deber o gratitud de expresar hacia la institución como resultado de las atenciones recibidas: relación personalizada, progresos en el aspecto de trabajo, entre otros.

VII. Referencias

- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal, citado por Zepeda, Herrera Fernando. Psicología organizacional.*
- Arias, Varela, Loli & Quintana (2003). *Revista de Investigación en Psicología, Vol.6 No. 2, diciembre 2003.* El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. Citan a Meyer y Allen (1991).
- Arias, Varela, Loli & Quintana (2003). *Revista de Investigación en Psicología, Vol.6 No.2, diciembre 2003.* El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior: Revista Innovación Educativa, vol. 8, núm. 45, octubre-diciembre, 2008,* pp. 20-35, Instituto Politécnico Nacional. Distrito Federal, México.
- Cámara, S. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional, para universidad de Cádiz, comunidad autónoma de Andalucía, España.*
- Chávez, L. (2017). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del Personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017.* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Chamán, J. (1994). *Trabajo de Investigación de Diseño de Proyecto.* Lima: Ediciones Educación a Distancia – Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos.* (5ª ed.) Colombia: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos.* (8ª ed.) Colombia: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión de Talento Humano.* (3ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana, S.A.
- Douglas McGregor (1960),
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos.* (Quinta edición) México: Editorial Mc Graw Hill.

- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Edit. San Marcos.
- Delgado, (2004). *Tomado de Betzaida Oliveros, d. S. (2017)*. Cultura del trabajo y gestión de recursos humanos en Venezuela. *Revista Orbis*, 13(37), 73-90. Retrieved from Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/1967045589?accountid=37408>
- ESAN. (2017). *Recursos Humanos: ¿cuál es su importancia en la gestión de proyectos? Publicado el 30 de noviembre 2017 a las 5:14 PM.*
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa)*. Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. (Tesis de maestría). Universidad de La Pampa.
- Gómez, A. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana los Andes, Lima-Perú*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación, Perú.
- Gómez, A. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana los Andes, Lima-Perú*. (Tesis de Maestría) UNE, Perú.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas
- Latorre, M. (2011). *La Gestión de los Recursos Humanos y el Laboral* Valencia, España.
- Macías, C. y Aguilera, A. (2012). *Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento: estudios gerenciales*, Vol. 28, N0. 123, pp. 133-148; abril-junio 2012.Cuba.
- Manríquez, Rendón Sánchez-Fernández/ Guerra. (2017). *Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior*. México: Revista iberoamericana de estrategia - RIAE vol. 16, n. 2.

- Ministerio de la Salud, (1999). *Documento técnico de Gestión de Recursos Humanos: Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud*. Lima, Perú: (s. e).
- Ministerio de Salud (2011). *Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud*.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú, Correo Electrónico: u611159@upc.edu.pe
- Morales, (2002). *De diccionario Aristos*. Tomado de Pérez, Y. (2014) *Clima organizacional en el ámbito empresarial cubano*.
- Pérez, Y. (2014). *Clima organizacional en el ámbito empresarial CUBANO*.
- Muñoz, M. (2016). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales*, Lima, 2016. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Piña-Osorio, J. (2017). *La ética en la investigación de posgrado*. Revista Electrónica Educare. Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México, México.
- Polanco, Y. (2013). *El proceso de administración de recursos humanos. Enfoque hacia los expatriados Análisis Económico*, vol. XXVIII, núm. 67, 2013, pp. 77-91 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México.
- Polanco, Y. (2013). *El proceso de administración de recursos humanos. Enfoque hacia los expatriados Análisis Económico*, vol. XXVIII, núm. 67, 2013, pp.87 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México.
- Poriet, Y. Martínez, O., & Sosa, A. (2015). *Hacia una gestión innovadora del profesional de recursos humanos*. *Negotium*, 11(31), 74-90. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1912192878?accountid=37408>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday R. T y Boulian, P. V. (Julio, 1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609. Recuperado de

<http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>. Citado por Ávila, M. Castañón, Esther y López, Asunción en La Importancia del Compromiso Organizacional en el Siglo XXI.

Manríquez/ Rendón Sánchez-Fernández/ Guerra (2017). *Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México*, Revista iberoamericana de Estrategia - RIAE Vol. 16, N. 2. Abril/Junio.

Rivas Plata, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú.

Sifuentes, G., Ortega, J. y González, I. (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*. XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, Universidad Nacional de México. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/es/docs/anteriores/xvii/docs/C12.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-MANAGUA/FAREM-ESTELI. Seminario de Graduación Página 12.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico



1. TÍTULO

Gestión de los recursos humanos y compromiso organizacional de los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Huacho.

2. AUTOR

Mauro Julián Huamán Castillo

mjulian_66@hotmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito dar respuesta al problema de investigación formulado: ¿Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho? El método utilizado es el hipotético-deductivo ya que se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas para ambas variables. El tipo de investigación del presente estudio es básica de naturaleza descriptiva y correlacional, ya que se ha descrito las relaciones entre las variables y se ha medido el grado de relación entre éstas. Asimismo, para el presente estudio se eligió un tipo de diseño idóneo, con la finalidad de obtener la información que nos propusimos alcanzar. Teniendo en cuenta las características de las variables en estudio desarrollamos un diseño de investigación: No Experimental de tipo Transversal Correlacional. El enfoque utilizado para el presente trabajo es el enfoque cuantitativo; en la cual, la población estuvo formada por 100 docentes de las II.EE del distrito de Huacho con una muestra probabilística estratificada de 80 docentes. El instrumento principal es el cuestionario y la técnica empleada; la encuesta, que se aplicó a la primera y segunda variable. La primera variable mide la gestión de los recursos humanos que presenta una confiabilidad de 0,912 de un total de 20

elementos y la segunda variable compromiso organizacional de los docentes que presenta una confiabilidad de 0,795 de un total de 17 elementos, ambos determinados por el alfa de Cronbach. Los instrumentos fueron validados por el juicio de expertos y cuyos resultados muestran que en la investigación existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y compromiso organizacional de los docentes.

PALABRAS CLAVE

Gestión de recursos humanos, compromiso organizacional

ABSTRACT

The present investigation has as purpose to give answer to the problem of formulated investigation: Is there relation between the management of human resources and the organizational commitment teacher in the educational institutions of the district of Huacho? The hypothetical-deductive method used is that of establishing the truth or falsity of the hypotheses proposed for both variables. The type of research in this study is basic descriptive and correlational in nature, since the relationships between the variables have been described and the degree of relationship between them has been measured. Likewise, for the present study a suitable type of design was chosen, in order to obtain the information that we set out to achieve. Taking into account the characteristics of the variables under study, we developed a research design: Non-Experimental of the Transversal Correlational type. The approach used for the present work is the quantitative approach; in which, the population was formed by 100 teachers of the II.EE of the district of Huacho with a stratified probabilistic sample of 80 teachers. The main instrument is the questionnaire and the technique used; the survey, which was applied to the first and second variables. The first variable measures the management of human resources that has a reliability of 0.912 out of a total of 20 elements and the second variable organizational commitment of teachers that has a reliability of 0.795 out of a total of 17 elements, both determined by the alpha of Cronbach. The instruments were validated by expert judgment and the results show that in

research there is a significant relationship between human resources management and organizational commitment of teachers.

KEYWORDS

Human resources management, organizational commitment

4. INTRODUCCIÓN

La investigación se basa en la problemática entre la gestión de los recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores o empleados que son un grupo personas que forman parte de una empresa, institución u organización y cuyas características son desempeñar un conjunto de tareas específicas a cada sector. Estudios a nivel mundial sobre este tema se han realizado muchos; como por ejemplo, Chiavenato, (2000) en donde indica que la gestión de estos recursos humanos son un grupo de organizaciones y personas que participan en ellas. Estas organizaciones están representadas por personas de quienes dependen para conseguir los objetivos y cumplir con sus responsabilidades. Tal es así que las instituciones aparecen con la finalidad de unificar los esfuerzos de quienes trabajan en estas empresas y lograr así un desempeño laboral bueno, expresado en la consecución de las metas proyectadas por las instituciones.

A nivel nacional, la situación se presenta similar, los trabajadores de las empresas u organizaciones se encuentran desmotivados, sólo trabajan por cumplir, preocupados por la hora de salida o la llegada del fin de semana para no ir a trabajar, preocupados por razones de diversa índole, principalmente, el económico, porque lo que gana no les alcanza para vivir, cumpliendo automáticamente con lo que le ordenan sin dar algo más de sí en beneficio de la empresa que los acoge, por lo que Muñoz (2015) realizó un estudio sobre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales, en Lima, 2016. Su principal objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la ONPE. La conclusión a la que se llega es que existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, lo que quiere

decir que a una buena gestión de los recursos humanos mejora el desempeño laboral de los trabajadores de la ONPE.

Gestión de los recursos humanos

De acuerdo con los estudios realizados tanto a nivel internacional como nacional sobre la gestión de los recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional, se ha demostrado que existe relaciones significativas entre ambas variables, en la cual muchos concluyen que, a una mejor gestión de los recursos humanos existe un mayor nivel de compromiso de los trabajadores con las instituciones u organizaciones que los acoge. Por ejemplo, el Ministerio de Salud (2011) en su estudio realizado sobre la gestión de los recursos humanos, Considera a los o trabajadores como la piedra angular de toda empresa y que su desarrollo depende de la tranquilidad y bienestar de estas personas. El crecimiento debe ser sostenido. Igualmente, Chiavenato (2000) en su estudio sobre los recursos humanos o trabajadores define a ellos como las personas que logran ingresar, permanecer y participar dentro de las organizaciones. Estas personas conforman el recurso vivo y dinámico de toda organización, además de ser el grupo que decide como manipular todos los recursos materiales que son estáticos e inertes, llegando a conformar todo un sistema de recursos dotados de una vocación orientada al crecimiento y desarrollo.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se define como un estado psicológico entre las personas y una organización o institución, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla, tal como lo establecen Meyer y Allen (1991) citado por Arias, Varela, Loli y Quintana (2003). Este compromiso organizacional, se dimensiona a la vez en tres tipos de compromisos; compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. También Barraza y Acosta (2008) sostienen que, el compromiso organizacional como uno de los conceptos en los que es más difícil alcanzar una definición conjunta entre los distintos autores y enfoques que satisfaga tanto a académicos como a investigadores. Posiblemente la definición

más conocida es la que considera como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización. Para Mowday, citado por Lagomarsino, (2 003) si se quisiera resumir en una frase popular de fácil comprensión e interpretación, el compromiso organizacional es como «tener puesta la camiseta» de la organización.

5. METODOLOGÍA

El método utilizado es el hipotético-deductivo ya que se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas para ambas variables. El tipo de investigación del presente estudio es básica de naturaleza descriptiva y correlacional, ya que se ha descrito las relaciones entre las variables y se ha medido el grado de relación entre ambas variables. Asimismo, para el presente estudio se eligió un tipo de diseño con la finalidad de obtener la información que nos propusimos alcanzar. Teniendo en cuenta las características de las variables en estudio desarrollamos un diseño de investigación: No Experimental de tipo Transversal Correlacional.

La recopilación de información fue mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento principal el cuestionario, cuyo objetivo principal fue establecer la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho a fin de poder plantear estrategias de gestión que busquen hacer eficientes los procesos de gestión institucional, a fin de conseguir un mayor compromiso institucional docente. Se aplicó de manera individual a cada docente con un tiempo de 10 a 15 minutos, el cuestionario de la variable gestión de recursos humanos midió 4 dimensiones: La planeación, la preparación, la ejecución y el control, compuesto de 20 ítems y el instrumento de compromiso organizacional midió tres dimensiones; compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, ambos cuestionarios estructurados bajo la escala de Lickert en cinco escalas (1) nunca, (2) casi nunca (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre, considerando los niveles de bajo medio y alto. Para la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de tres expertos quienes evaluaron el certificado de validez de los ítems

planteados bajo los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, considerándolos aplicables.

Las pruebas de confiabilidad para las dos variables se realizaron inicialmente con un piloto con 15 muestras con características similares a la población a evaluar; los resultados del coeficiente alfa de Cronbach arrojaron 0,912 para la variable gestión de recursos humanos y 0,795 para compromiso organizacional, validando su uso para la recolección de datos, los datos se tabularon con el apoyo del software estadístico SPSS, versión 22, se aplicó la estadística descriptiva procesando los datos de las variables gestión de recursos humanos y compromiso organizacional. también se aplicó la estadística inferencial para ver la significancia de los resultados, para comparar los datos de las variables, y para determinar la correlación de las mismas. Al ser variables ordinales convertidas a rangos se aplicó el estadístico Rho de Spearman para la prueba de hipótesis y se elaboraron cuadros de frecuencias y figuras para el análisis e interpretación.

6. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan a continuación:

Tabla 1

Frecuencias de los niveles de la Gestión de recursos humanos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	25,0
Medio	53	66,3
Alto	7	8,8
Total	80	100,0

La tabla 5 indica que un 66,3% de los docentes de las II.E del distrito de Huacho, alcanzaron un nivel medio en la variable gestión de recursos humanos, un 25,0% consiguieron un nivel bajo y un 8,8% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 2

Frecuencia de los niveles del Compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	16,3
Medio	59	73,8
Alto	8	10,0
Total	80	100,0

La tabla 02, indica que un 73,8% de los docentes de las II.E del distrito de Huacho, alcanzaron un nivel medio en la variable compromiso organizacional, un 16,3% consiguieron un nivel bajo y un 10,0% obtuvieron un nivel alto.

Pruebas de hipótesis

Tabla 3

Correlación de Spearman entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional

Correlaciones			Gestión de recursos humanos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Como se muestra en la tabla 03 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.786$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos

humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud buena.

7. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en las pruebas estadísticas nos indican que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Esto se desprende del análisis de los resultados de cada una de las dimensiones de la variable de la gestión de recursos humanos respecto al compromiso organizacional docente. Analicemos detalladamente cada uno de los resultados mencionados.

Respecto a la hipótesis 1: La gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Como se muestra en la tabla 17 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.803$ con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre la Gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo del docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud muy buena. En función a los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos y procesándolos a través de los estadísticos respectivos encontramos una evidente correlación entre esta variable y la primera dimensión de la variable compromiso organizacional. Estos resultados se ven reforzados por las conclusiones de Sifuentes, (2013) quien en su investigación determina a partir de su resultado que cuando un mando medio es amable con sus empleados, a su vez tiende a experimentar satisfacción por su trabajo realizado. Lo que también se traduce en que las personas que estén satisfechas reflejen aumentos en su compromiso afectivo, se sienten identificados con su empresa.

Respecto a la hipótesis 2: La gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del

distrito de Huacho, se relacionan directa y significativamente. Como se muestra en la tabla 18 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.681$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud buena. Este resultado se contrasta con lo propuesto por Celma (2011) cuya conclusión investigativa es que de acuerdo a un modelo de actuación social empresarial en el ámbito de la gestión de recursos humanos, que la responsabilidad social en la gestión de recursos humanos permite conseguir beneficios sociales, en este caso entendidos como aumento de confianza de los empleados en la dirección, reducción del estrés laboral y disminución de la intención de dejar el trabajo. Si tenemos en cuenta que la aplicación de prácticas laborales socialmente responsables tiene bastantes puntos en común con las prácticas laborales de alto rendimiento, las mismas logran resultados positivos sobre los empleados por la aplicación de estas prácticas laborales. De esta manera el compromiso de continuación, el cual es entendido como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona su trabajo.

Respecto a la hipótesis 3: La gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Como se muestra en la tabla 19 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.563$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud moderada. De La Cruz (2009) en su estudio llega a concluir a partir de sus resultados que el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo

rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas; esta conclusión confirma nuestros resultados en la medida que el compromiso normativo entendido como el deber o gratitud que siente el trabajador, el responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos: trato personalizado, mejoras laborales, etc. (Sifuentes, 2012) solo es viable su consecución mediante estrategias en la gestión de recursos humanos que consiga en el docente o trabajador un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la institución. Según Meyer (1997) el individuo llega a desarrollar un fuerte sentimiento de obligación a permanecer en su empresa, por efecto de experimentar una sensación de deuda hacia su compañía por haberle dado alguna oportunidad y/o recompensa que fue intensamente valorada por el colaborador, en síntesis y en un lenguaje cotidiano, el colaborador con un alto comportamiento normativo es el colaborador incondicional.

Respecto a la hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Obtuvimos estadísticamente que si existe una correlación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente; es decir, que a una más eficiente gestión de recursos humanos da lugar a un mayor compromiso organizacional docente, ello se evidencia en el resultado estadístico de la prueba de hipótesis que nos arrojó un coeficiente de correlación de $r = 0.786$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud buena. Latorre (2012), cuyo estudio concluye que la gestión de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona

margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento. Así pues la implementación de diversas acciones para encauzar el recurso humano docente, se deberá ver reflejado en su desempeño, participación e interés en las diversas acciones, programas, proyectos y actividades académicas en las que se encuentran inmersos los ya un grupo considerable de docentes.

8. CONCLUSIÓN

La primera recomendación sería que, al existir una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho en la cual, el nivel de asociación es buena, pudiendo mejorarse aún, por lo que se recomienda a las autoridades del MINEDU y de la Dirección Regional de Educación Lima-Provincias a que continúen desarrollando como parte de sus programas y actividades de capacitación, el fortalecimiento de las capacidades investigativas de los docentes y directivos, toda vez que esta acción permitirá incrementar el conjunto de conocimientos científicos asociados a la práctica pedagógica y la gestión de las instituciones educativas.

9. REFERENCIAS

- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Revista Innovación Educativa, vol. 8, núm. 45, octubre-diciembre, 2008, pp. 20-35, Instituto Politécnico Nacional. Distrito Federal, México.
- Celma, M. (2011) *Gestión de recursos Humanos socialmente responsable*. Universidad de Girona, Ciudad de Cataluña, España.
- Chiavenato, I. (1999) "*Administración de recursos humanos*" -quinta edición – noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill. Pg. 87.

De La Cruz, H. (2 009) “*La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*” (tesis para optar el título profesional de licenciada en administración) Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Recuperada de http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacucho/sintesis_unsch_nueva_gestion_del_potencial_humano_y_su_evaluacion_de_desempeo_en_inst_financieras.pdf

Ministerio de Salud (2011) *Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud*, p. 45.

Sifuentes, G., Ortega, J. y González, I. (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*. XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, Universidad Nacional de México. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/es/docs/anteriores/xvii/docs/C12.pdf>

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUACHO.

AUTOR: Br. MAURO JULIAN HUAMAN CASTILLO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho?</p> <p>Problemas específicos 1.- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho? 2.- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho.</p> <p>Objetivos específicos 1.- Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. 2.- Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de continuidad de los docentes en las</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente en las instituciones educativas del distrito de Huacho.</p> <p>Hipótesis específicas 1.- Existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho. 2.- Existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de</p>	Variable 1: Gestión de los recursos humanos.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			La planeación	Planificación estratégica Definición de tareas	1-3 4-5	ordinal	Nunca Casi nunca A veces Siempre Casi siempre
			La preparación	Seleccionar al personal Entrenar al personal Desarrollo personal	6 7-8 9-10		
			El control	Clima organizacional Motivación laboral	11-13 14-15		
La ejecución	Control laboral Funciones del control	16-17 18-20					

<p>3.- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho?</p>	<p>instituciones educativas del distrito de Huacho.</p>	<p>continuidad de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.</p>						
	<p>3.- Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.</p>	<p>3.- Existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Huacho.</p>	Variable 2: Compromiso organizacional de los docentes					
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
				Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia Identidad docente	1-2 3-6	ordinal	En fuerte desacuerdo
				Compromiso de continuidad	Oportunidades laborales.	7-9		En moderado desacuerdo
					Beneficios laborales	10-11		Indiferente
				Compromiso normativo.	Lealtad con la institución.	12-16		En moderado acuerdo
			Compañerismo labor		17	En fuerte acuerdo		

Anexo 3. Constancias

CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente, informamos que la I.E.I. Rosa de América de Huacho, autoriza al Br. MAURO JULIAN HUAMAN CASTILLO, identificado con DNI N° 15678286 de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, mención administración de la educación, hacer uso de la información que se recabe mediante un CUESTIONARIO, realizado a los docentes de Educación Básica, por el profesional en mención, en cuanto a sus variables: Gestión de Recursos Humano y Compromiso Organizacional Docente.

Dicha información se recopilará en el trabajo de campo para posteriormente ser registrado en su Investigación para fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente **CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**, a solicitud del interesado.

Huacho, 10 de abril del 2019.



MAURO JULIAN HUAMAN CASTILLO
Alumno de Maestría



Mg. María Elena Rivera Salazar
DIRECTORA
I.E. N° 384 - Rosa de América

CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente, informamos que la I.E.E. Luis Fabio Xammar Jurado de Huacho, autoriza al Br. MAURO JULIAN HUAMAN CASTILLO, identificado con DNI N° 15678286 de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, mención administración de la educación, hacer uso de la información que se recabe mediante un CUESTIONARIO, realizado a los docentes de Educación Básica, por el profesional en mención, en cuanto a sus variables: Gestión de Recursos Humano y Compromiso Organizacional Docente.

Dicha información se recopilará en el trabajo de campo para posteriormente ser registrado en su Investigación para fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente **CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**, a solicitud del interesado.

Huacho, 10 de abril del 2019.



MAURO JULIAN HUAMAN CASTILLO
Alumno de Maestría



Mig. Ana Rosa F. Talavera Valdivia
DIRECTORA

CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente, informamos que la I.E.E. N° 20374 San Bartolomé de Huacho, autoriza al Br. MAURO JULIAN HUAMAN CASTILLO, identificado con DNI N° 15678286 de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, mención administración de la educación, hacer uso de la información que se recabe mediante un CUESTIONARIO, realizado a los docentes de Educación Básica, por el profesional en mención, en cuanto a sus variables: Gestión de Recursos Humano y Compromiso Organizacional Docente.

Dicha información se recopilará en el trabajo de campo para posteriormente ser registrado en su Investigación para fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente **CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**, a solicitud del interesado.

Huacho, 10 de abril del 2019.



MAURO JULIAN HUAMAN CASTILLO

Alumno de Maestría



Mg. AIDA CHERRES ABAD
SUB DIRECTORA
I.E. 20374 SAN BARTOLOMÉ

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: LA PLANEACIÓN								
1	La institución educativa u organización cuenta con planes de acción que permitan alcanzar los objetivos y metas trazadas.	/		/		/		
2	La institución educativa u organización cuenta con un organigrama de puestos o cargos bien definidos.	/		/		/		
3	La institución educativa u organización define con claridad la misión y la visión institucional.	/		/		/		
4	El perfil de los docentes o trabajadores responde a las necesidades de la institución educativa u organización.	/		/		/		
5	La institución educativa cuenta con un manual de organización y funciones que detalle las responsabilidades de sus miembros.	/		/		/		
DIMENSIÓN: LA PREPARACIÓN								
6	La institución educativa u organización realiza una adecuada selección y reclutamiento del personal para cada vacante existente.	/		/		/		
7	La institución educativa u organización cuenta con un plan de capacitación para la formación inicial para nuevos docentes y trabajadores.	/		/		/		
8	La institución educativa u organización realiza un adecuado acompañamiento y monitoreo a los docentes y trabajadores	/		/		/		
9	La institución educativa u organización cuenta con un plan de capacitación anual para los docentes y trabajadores.	/		/		/		
10	La institución educativa u organización brinda capacitaciones que inciden en el rendimiento laboral de los docentes y trabajadores.	/		/		/		
DIMENSIÓN: LA EJECUCION								
11	La institución educativa u organización promueve acciones un clima organizacional favorable para los docentes y trabajadores.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La institución educativa distribuye el trabajo de acuerdo a la ubicación y cargo de cada uno de sus miembros.	/		/		/		
13	La institución educativa promueve actividades deportivas y culturales para fortalecer el clima organizacional.	/		/		/		
14	La institución educativa clasifica y ubica a los trabajadores en los puestos de acuerdo a su perfil indicado.	/		/		/		

15	La institución educativa u organización otorga reconocimientos y felicitaciones para elevar el desempeño de los docentes y trabajadores.	/		/		/	
DIMENSIÓN: EL CONTROL							
16	La institución educativa cuenta con un sistema de control a corto, mediano y largo plazo para detectar errores y hacer correcciones necesarias.	/		/		/	
17	La auditoría como mecanismo de control en la organización determina el cumplimiento de las normas, parámetros o estándares organizacionales	/		/		/	
18	La institución educativa implementa un control administrativo que acompaña y evalúa lo planificado para detectar los errores y realizar las correcciones inmediatas.	/		/		/	
19	La institución educativa implementa el control como una forma de regulación, para mantener el funcionamiento dentro de los estándares deseados.	/		/		/	
20	La institución educativa implementa el control como función restrictiva y limitadora de un sistema para mantener a los trabajadores dentro de comportamiento deseados.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

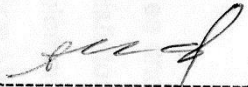
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. SIFUENTES ZORRILLA MARIO ALEJANDRO DNI: 15846985

Especialidad del validador: METODOLOGO Y ESTADISTICO

- 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

20 De Marzo del 2019



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución educativa.	/		/		/		
2	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución educativa.	/		/		/		
3	Esta institución educativa tiene un gran significado personal para mí.	/		/		/		
4	Me siento como parte de una familia en esta institución educativa.	/		/		/		
5	Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran mis propios problemas.	/		/		/		
6	Disfruto hablando de mi institución educativa con gente que no pertenece a ella.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD							
7	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución educativa.	/		/		/		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución educativa.	/		/		/		
8	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución educativa, incluso si quisiera hacerlo.	/		/		/		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución educativa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución educativa, es porque otro lugar no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO							
12	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución educativa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/		/		/		
13	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora							

	a mi institución educativa.	/		/		/	
14	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución educativa, considerando todo lo que me ha dado.	/		/		/	
15	Esta institución educativa se merece mi lealtad.	/		/		/	
16	Creo que le debo mucho a esta institución educativa.	/		/		/	
17	Ahora mismo no abandonaría mi institución educativa, porque me siento obligado con toda su gente.	/		/		/	

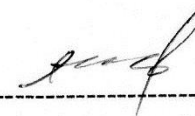
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. SIFUENTES ZORRILLA MARIO ALEJANDRO DNI: 15846985

Especialidad del validador: METODOLOGO Y ESTADISTICO

20 de MARZO del 2019



Firma del Experto Informante.
Especialidad

- 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: LA PLANEACIÓN								
1	La institución educativa u organización cuenta con planes de acción que permitan alcanzar los objetivos y metas trazadas.	✓		✓		✓		
2	La institución educativa u organización cuenta con un organigrama de puestos o cargos bien definidos.	✓		✓		✓		
3	La institución educativa u organización define con claridad la misión y la visión institucional.	✓		✓		✓		
4	El perfil de los docentes o trabajadores responde a las necesidades de la institución educativa u organización.	✓		✓		✓		
5	La institución educativa cuenta con un manual de organización y funciones que detalle las responsabilidades de sus miembros.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: LA PREPARACIÓN								
6	La institución educativa u organización realiza una adecuada selección y reclutamiento del personal para cada vacante existente.	✓		✓		✓		
7	La institución educativa u organización cuenta con un plan de capacitación para la formación inicial para nuevos docentes y trabajadores.	✓		✓		✓		
8	La institución educativa u organización realiza un adecuado acompañamiento y monitoreo a los docentes y trabajadores	✓		✓		✓		
9	La institución educativa u organización cuenta con un plan de capacitación anual para los docentes y trabajadores.	✓		✓		✓		
10	La institución educativa u organización brinda capacitaciones que inciden en el rendimiento laboral de los docentes y trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: LA EJECUCION								
11	La institución educativa u organización promueve acciones un clima organizacional favorable para los docentes y trabajadores.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La institución educativa distribuye el trabajo de acuerdo a la ubicación y cargo de cada uno de sus miembros.	✓		✓		✓		
13	La institución educativa promueve actividades deportivas y culturales para fortalecer el clima organizacional.	✓		✓		✓		
14	La institución educativa clasifica y ubica a los trabajadores en los puestos de acuerdo a su perfil indicado.							

15	La institución educativa u organización otorga reconocimientos y felicitaciones para elevar el desempeño de los docentes y trabajadores.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: EL CONTROL							
16	La institución educativa cuenta con un sistema de control a corto, mediano y largo plazo para detectar errores y hacer correcciones necesarias.	✓		✓		✓	
17	La auditoría como mecanismo de control en la organización determina el cumplimiento de las normas, parámetros o estándares organizacionales	✓		✓		✓	
18	La institución educativa implementa un control administrativo que acompaña y evalúa lo planificado para detectar los errores y realizar las correcciones inmediatas.	✓		✓		✓	
19	La institución educativa implementa el control como una forma de regulación, para mantener el funcionamiento dentro de los estándares deseados.	✓		✓		✓	
20	La institución educativa implementa el control como función restrictiva y limitadora de un sistema para mantener a los trabajadores dentro de comportamiento deseados.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

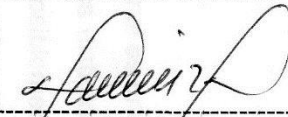
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Castillo Cerna Herbert DNI: 32109671

Especialidad del validador: Metodólogo

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

20 De 03 del 2019



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Esta institución educativa tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
4	Me siento como parte de una familia en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran mis propios problemas.	✓	✓	✓		✓		
6	Disfruto hablando de mi institución educativa con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución educativa, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución educativa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución educativa, es porque otro lugar no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO								
12	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución educativa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
13	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora	✓		✓		✓		

	a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución educativa, considerando todo lo que me ha dado.	✓		✓		✓		
15	Esta institución educativa se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
16	Creo que le debo mucho a esta institución educativa.	✓		✓		✓		
17	Ahora mismo no abandonaría mi institución educativa, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Castillo Cerna Herbert J. DNI: 32109671

Especialidad del validador: Metodólogo.

20 de 03 del 2019

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: LA PLANEACIÓN							
1	La institución educativa u organización cuenta con planes de acción que permitan alcanzar los objetivos y metas trazadas.	✓		✓		✓		
2	La institución educativa u organización cuenta con un organigrama de puestos o cargos bien definidos.	✓		✓		✓		
3	La institución educativa u organización define con claridad la misión y la visión institucional.	✓		✓		✓		
4	El perfil de los docentes o trabajadores responde a las necesidades de la institución educativa u organización.	✓		✓		✓		
5	La institución educativa cuenta con un manual de organización y funciones que detalle las responsabilidades de sus miembros.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: LA PREPARACIÓN							
6	La institución educativa u organización realiza una adecuada selección y reclutamiento del personal para cada vacante existente.	✓		✓		✓		
7	La institución educativa u organización cuenta con un plan de capacitación para la formación inicial para nuevos docentes y trabajadores.	✓		✓		✓		
8	La institución educativa u organización realiza un adecuado acompañamiento y monitoreo a los docentes y trabajadores	✓		✓		✓		
9	La institución educativa u organización cuenta con un plan de capacitación anual para los docentes y trabajadores.	✓		✓		✓		
10	La institución educativa u organización brinda capacitaciones que inciden en el rendimiento laboral de los docentes y trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: LA EJECUCION							
11	La institución educativa u organización promueve acciones un clima organizacional favorable para los docentes y trabajadores.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La institución educativa distribuye el trabajo de acuerdo a la ubicación y cargo de cada uno de sus miembros.	✓		✓		✓		
13	La institución educativa promueve actividades deportivas y culturales para fortalecer el clima organizacional.	✓		✓		✓		
14	La institución educativa clasifica y ubica a los trabajadores en los puestos de acuerdo a su perfil indicado.	✓		✓		✓		

15	La institución educativa u organización otorga reconocimientos y felicitaciones para elevar el desempeño de los docentes y trabajadores.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: EL CONTROL							
16	La institución educativa cuenta con un sistema de control a corto, mediano y largo plazo para detectar errores y hacer correcciones necesarias.	✓		✓		✓	
17	La auditoría como mecanismo de control en la organización determina el cumplimiento de las normas, parámetros o estándares organizacionales	✓		✓		✓	
18	La institución educativa implementa un control administrativo que acompaña y evalúa lo planificado para detectar los errores y realizar las correcciones inmediatas.	✓		✓		✓	
19	La institución educativa implementa el control como una forma de regulación, para mantener el funcionamiento dentro de los estándares deseados.	✓		✓		✓	
20	La institución educativa implementa el control como función restrictiva y limitadora de un sistema para mantener a los trabajadores dentro de comportamiento deseados.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. RAMOS HUAMÁN, WILMER VICTOR DNI: 21558010

Especialidad del validador: ESTADÍSTICO

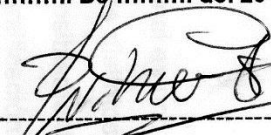
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 De MARZO del 2019


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Esta institución educativa tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
4	Me siento como parte de una familia en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
6	Disfruto hablando de mi institución educativa con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución educativa, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución educativa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución educativa, es porque otro lugar no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO								
12	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución educativa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
13	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora	✓		✓		✓		

	a mi institución educativa.	✓		✓		✓	
14	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución educativa, considerando todo lo que me ha dado.	✓		✓		✓	
15	Esta institución educativa se merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
16	Creo que le debo mucho a esta institución educativa.	✓		✓		✓	
17	Ahora mismo no abandonaría mi institución educativa, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. RAMOS HUAMAN, WILMER VICTOR DNI: 21558010

Especialidad del validador: ESTADISTICO

- 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

20 del Marzo del 2010



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 6. Acta de aprobación



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Gestión de los recursos humanos y compromiso organizacional de los docentes en tres instituciones educativas”** del estudiante **Mauro Julián Huamán Castillo**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 13 de noviembre del 2019

Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282

Anexo 7. Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/apps/carta/es/?lang=es&u=1049946846&io=1213732162&co=1

feedback studio PRIMERA ENTREGA /0 2 de 4

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PROGRAMA
ACADÉMICO

Gestión de los recursos humanos y compromiso organizacional de los docentes en
sus instituciones educativas.

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

AUTOR:
Bc Mauro Julián Huamán Castillo (Orcid.org/0000-0001-8254-8781)

ASESOR:
Dr. Noel Akus Zapata (Orcid.org/0000-0002-2505-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Resumen de coincidencias

21 %

1	Entregado a Universida...	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
3	Entregado a Universida...	3 %
4	repositorio.umch.edu.pe	1 %
5	core.ac.uk	<1 %
6	docslide.us	<1 %
7	www.redalyc.org	<1 %
8	repositorio.upcu.edu.pe	<1 %
9	repositorio.ucp.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 70 Número de palabras: 15061

Text-only Report High Resolution Activado

Escribe aquí para buscar

ES 15:46 13/11/2019

Anexo 8. Formulario de autorización



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)

HUAMAN CASTILLO, MAURO JULIAN

D.N.I. : 15678286

Domicilio : CALLE AGUSTIN SÁVILA H2. G- 4 BARRANCA.

Teléfono : Fijo : Móvil : 993673128

E-mail : mjulian_66@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HUAMAN CASTILLO, MAURO JULIAN

Título de la tesis:

GEOTION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y PROMOCION ORGANIZACIONAL
DE LOS DOCENTES EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Año de publicación : 2019

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 : 29-10-19

Anexo 9. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



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:

HUAMAN CASTILLO, MAURO JULIAN

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS DOCENTES EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE JULIO DEZ 2019.

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN