



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en  
una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Abanto Pagan, Jackeline María (ORCID: 0000-0002-3734-6596)

**ASESOR:**

Mg. Romero Escalante Víctor Fabián (0000-0002-7186-9411)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

**2021**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a Dios por su protección y guía; a mis padres y hermanas por su constante apoyo siempre; a mi hija Daniella que es mi principal motivación, y en especial a mi tío Jorge Pagán por sus consejos sobre todo en las dificultades.

### **Agradecimiento**

Agradezco a los docentes que formaron parte de mi formación profesional. Así también a todas las personas que formaron parte de esta investigación; y un especial agradecimiento a mi asesor el Mg. Víctor Fabián Romero Escalante, por sus enseñanzas y asesorías para la culminación de esta investigación.

## Índice de Contenido

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de Figuras .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. MÉTODOLÓGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población, muestra y muestreo .....	12
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	13
3.6. Métodos de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Baremos de interpretación .....	14
Tabla 2. Interpretación de correlaciones .....	15
Tabla 3. Frecuencias de la gestión del talento humano .....	16
Tabla 4. Frecuencias compromiso organizacional .....	17
Tabla 5. Frecuencias compromiso de continuidad .....	18
Tabla 6. Frecuencias compromiso afectivo .....	19
Tabla 7. Frecuencias compromiso normativo.....	20
Tabla 8. Prueba de normalidad .....	21
Tabla 9. Prueba de hipótesis general.....	22
Tabla 10. Prueba de hipótesis específica 1 .....	23
Tabla 11. Prueba de hipótesis específica 2.....	24
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 3.....	25
Tabla 13. Validación de Juicio de expertos .....	6
Tabla 14. Valoración de Confiabilidad.....	23
Tabla 15. Alfa de Cronbach general.....	23
Tabla 16. Alfa de Cronbach Variable Gestión del Talento Humano .....	23
Tabla 17. Alfa de Cronbach Variable Compromiso Organizacional.....	23
Tabla 18: Estadístico ítem 1 .....	25
Tabla 19: Estadístico ítem 2 .....	25
Tabla 20: Estadístico ítem 3.....	25
Tabla 21: Estadístico ítem 4.....	26
Tabla 22: Estadístico ítem 5.....	26
Tabla 23: Estadístico ítem 6.....	26
Tabla 24: Estadístico ítem 7 .....	27
Tabla 25: Estadístico ítem 8.....	27
Tabla 26: Estadístico ítem 9.....	27
Tabla 27: Estadístico ítem 10.....	28
Tabla 28: Estadístico ítem 11 .....	28
Tabla 29: Estadístico ítem 12.....	28
Tabla 30: Estadístico ítem 13.....	29
Tabla 31: Estadístico ítem 14.....	29

Tabla 32: Estadístico ítem 15 .....	29
Tabla 33: Estadístico ítem 16 .....	30
Tabla 34: Estadístico ítem 17 .....	30
Tabla 35: Estadístico ítem 18 .....	30
Tabla 36. Estadístico ítem 19 .....	31
Tabla 37. Estadístico ítem 20 .....	31
Tabla 38. Estadístico ítem 21 .....	31
Tabla 39. Estadístico ítem 22 .....	32
Tabla 40. Estadístico ítem 23 .....	32
Tabla 41. Estadístico ítem 24 .....	32
Tabla 42. Estadístico ítem 25 .....	33
Tabla 43. Estadístico ítem 26 .....	33
Tabla 44. Estadístico ítem 27 .....	34
Tabla 45. Estadístico ítem 28 .....	34
Tabla 46. Estadístico ítem 29 .....	34
Tabla 47. Estadístico ítem 30 .....	35
Tabla 48: Estadístico ítem 31 .....	35
Tabla 49. Estadístico ítem 32 .....	35
Tabla 50: Estadístico ítem 33 .....	36
Tabla 51: Estadístico ítem 34 .....	36
Tabla 52. Estadístico ítem 35 .....	36
Tabla 53. Generación (Edad) - Compromiso Organizacional .....	37

## Índice de Figuras

Figura 1. Procesos de la Gestión Humana.....	9
Figura 2. Gráfico de barras de la gestión del talento humano .....	16
Figura 3. Gráfico de barras de compromiso organizacional .....	17
Figura 4. Gráfico de barras compromiso de continuidad.....	18
Figura 5. Gráfico de barras compromiso afectivo.....	19
Figura 6. Gráfico de barras compromiso normativo .....	20

## RESUMEN

La investigación, tuvo por objetivo determinar si existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, así también entre sus dimensiones que la conforman: compromiso de continuidad, compromiso afectivo y compromiso normativo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, cuya fundamentación estuvo en las teorías clásica de Henry Fayol y la teoría "Y" de McGregor. La investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental con corte transversal. La población estuvo conformada por 322 trabajadores administrativos, cuya muestra fue de 175 trabajadores. La técnica que se aplicó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 35 preguntas que fue aplicado de forma virtual; al instrumentó se aplicó el Alfa de Cronbach y nos evidenció una confiabilidad de 0,957 general, la validación estuvo a cargo de 05 jueces expertos. Los resultados fueron cuantificados por la prueba de normalidad, estadísticos descriptivos e inferenciales. Se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima

**Palabras clave:** Gestión del Talento Humano, Compromiso Organizacional, Compromiso de Continuidad, Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is a direct and significant relationship between the management of human talent and organizational commitment, as well as between its dimensions that make it up: commitment to continuity, affective commitment and regulatory commitment in a Private University Education Institution. de Lima, whose foundation was in the classical theories of Henry Fayol and the theory "Y" of McGregor. The research was of an applied type, with a quantitative approach, a descriptive level and a non-experimental design with a cross section. The population consisted of 322 administrative workers, whose sample was 175 workers. The technique that was applied was the survey and as an instrument the questionnaire made up of 35 questions that was applied virtually; Cronbach's Alpha was applied to the instrument and it showed us a general reliability of 0.957, the validation was carried out by 05 expert judges.

The results were quantified by the normality test, descriptive and inferential statistics. It was concluded that the management of human talent is significantly related to organizational commitment in a Private University Education Institution in Lima

**Key words:** Human Talent Management, Organizational Commitment, Continuity Commitment, Affective Commitment, Regulatory Commitment

## I. INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano se ha convertido en parte importante para las organizaciones, marcando las directrices de cómo el empleador debe asumir nuevos retos; debido a que el colaborador es una pieza esencial para la organización, por ello se considera fundamental el bienestar del mismo, así se puede ver que hoy en día, las organizaciones buscan reinventarse para poder proporcionar beneficios a sus colaboradores con la finalidad de recibir un mayor aporte de este, que no se sujete a solo en cumplir una jornada laboral. (Perez, 2019). Según Gestión (2019), nos menciona un dato importante que el 82% de la rentabilidad en las empresas recae en los colaboradores, por consiguiente, son base importante para el crecimiento de las mismas; las organizaciones que lo reconocen buscan repotenciar los aspectos directamente relacionados con el talento humano para poder retener a sus colaboradores que son claves dentro de la organización, que suman y aportan de manera efectiva en la empresa. (Gestión, 2017).

En cuanto al compromiso organizacional se ha hecho más difícil promoverlo, y es necesario que se establezcan planes para mejorarlo debido a que los colaboradores son la fuerza relacionada para que la empresa cumpla sus objetivos, por ello, y según un estudio de GOIntegro indica que el 70% de las empresas en Latinoamérica coinciden en la importancia de fomentar el compromiso de sus colaboradores. Este reto implica que las empresas deban conocer a su organización con la finalidad de aplicar estrategias en cómo gestionar el talento humano que forma parte de su organización (Forbes, 2018). Recientemente un estudio realizado por ISBL y Executives On Go aplicado en México, Centroamérica, Sudamérica y España sobre compromiso organizacional nos muestra que el compromiso de los trabajadores va en ascenso, pero siguen existiendo brechas que cubrir en cuanto a la retribución, él estudio nos permitió ver que el 90% de los encuestados se esforzarían por su organización si esta lo requiriera, mientras que la contraparte 49% de los trabajadores opinan que su retribución es justa (Insituto de Seguridad y Bienestar Laboral, 2021). También podemos relacionar el compromiso con las generaciones, hoy en día las organizaciones conviven con varias generaciones que tienen diferentes perspectivas y formas de ver su relación

con la empresa, entre las generaciones tenemos los baby boomers quienes se caracterizan por tener una cultura de esfuerzo y agradecimiento con su organización buscando siempre una estabilidad; los que pertenecen a la generación X buscan una mejor retribución económica y superación personal, por ello aparte de buscar estabilidad buscan el crecimiento dentro de la organización, en cuanto a la generación Y o millennials, se podría decir que es la que más se preparada por ello se dice que no desarrollan un gran compromiso y fidelidad con su organización, sino por el contrario buscan nuevos desafíos, buscan sentirse bien en un lugar antes que la retribución económica, y por último tenemos a los de la generación Z o centennials, considerados tecnológicos buscan trabajar en su vocación planteándose tener su propia empresa. (Pérez, 2019)

En nuestro país existe poca incidencia en la importancia que tiene la gestión del talento humano y esto se debe a que existen muchas empresas informales, o empresas que priorizan las ganancias sin ver o evaluar que sus colaboradores como parte importante para lograr rentabilidad, por ello se centran en la reducción de costos que estén ligados a los colaboradores, así también tenemos los empleos informales que según INEI, el 2019, la tasa de informalidad era de 73%, mientras que en el 2020 se acercó 90% (Gestión, 2021). También se observa que en las grandes y medianas empresas que están trabajando estratégicamente la gestión de las personas buscando alinearlas a los objetivos de la organización, mientras que por el lado de las pymes solo hay una persona que se encarga de las personas y de la planilla a la vez, por ello son pocos los casos de enfoque en el talento humano (Jáuregui, 2017). Según Trigoso (2019), indica que el 69% de las organizaciones no abordan el tema de la gestión del talento humano en sus directorios, sino por el contrario buscan la derivación del tema a un área específica de la empresa. En el Perú solo el 14% de las empresas considera importante incentivar el desarrollo y bienestar de su personal y enfocarlo directamente a los objetivos de la organización.

Así también, poder contar con trabajadores con compromiso organizacional es lograr que estén involucrados con los objetivos que tiene la empresa, según El Peruano (2017), manifiesta que los empleadores peruanos buscan mantener el compromiso, y esto debido a que se han evidenciado no muy altos niveles de compromiso con la organización. Nuestro país tiene un promedio de compromiso

de 74% uno de los más altos de la región, según un informe internacional realizado por Aon. (Gestión, 2016), pero ello se contrapone con el informe de PWC, que nos evidencia que nuestro país tiene un alto índice de rotación laboral en la región con un 20%, relacionado con la falta de compromiso organizacional, teniendo puntos pendientes por tratar como las recompensas. (Conexionesan, 2019).

Podemos ver que, en una institución de educación universitaria Privada de Lima, al ser una organización que brinda servicios educativos requiere cumplir con ciertos estándares de calidad y requiere mucho del trabajo esmerado de sus colaboradores para poder cumplir los procedimientos establecidos, no obstante en diversas oportunidades los trabajadores tienen baja productividad, y falta de proactividad, no van más allá de lo que la organización necesita, y se percibe en ciertas ocasiones baja identificación con la organización; y esto se debe a que el colaborador interpreta que no existe preocupación o incentivo a su trabajo, también conceptúa que si se esfuerza no obtendrá el reconocimiento que realmente se merece. Sin embargo, el área que debe gestionar el talento humano aplica sus procesos pensando en el colaborador, pero ciertos criterios son administrados de forma general sin enfocarse a cada trabajador de forma diferenciada, sin realizar un plan de evaluación integral de la situación de los colaboradores.

Por lo mencionado, nos formulamos la siguiente pregunta general de investigación: ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021?, Asimismo también se presentan problemas específicos los cuales son: (a) ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso de continuidad en una institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021?; (b) ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo en una institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021?, (b) ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso normativo en una institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021?,

De igual forma esta investigación se justificó teóricamente en conceptos previos que han sido establecidos sobre el valor de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una organización, y a través de estos conceptos se podrá enriquecer la investigación y hacer un aporte para sugerir cambios que

beneficien a los colaboradores y empleadores de una organización. Así mismo también tiene una justificación práctica porque a través de esta investigación se podrá comprender la importancia de una buena aplicación de procesos en la gestión del talento, en cuanto a la justificación social busca implementar mejoras para la reciprocidad entre el colaborador y empleador, debido a que si se logra entender y demostrar la relación existente entre ambos se podrá generar cambio para la empresa que beneficie al trabajador.

Así también, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021, proponiéndose los siguientes objetivos específicos (a) Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021; (b) Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021, (c) Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021.

Para culminar; la hipótesis general fue: existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021, así como también se propusieron las hipótesis específicas (a) Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021; (b) Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021; (c) Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación se respaldó en trabajos previos dentro de los cuales tenemos antecedentes Internacionales y nacionales, los cuales se detallan:

A nivel internacional; en Venezuela, la investigación en la Universidad de Zulia los autores **Cori, Hadi y Pacovilca (2019)**, tuvieron como objetivo identificar la relación que existe entre gestionar el talento humano y el compromiso organizacional, la población estaba conformada por 1789 personas, hicieron uso de un cuestionario que fue aplicado a una muestra de 316 personas que trabajan en la Universidad Peruana Los Andes. El enfoque cuantitativo y nivel correlacional, entre los principales hallazgos tenemos que se evidencia que existe una correlación directa entre las variables ( $Rho\ 0,912$ ) y de alta significancia en la percepción de los colaboradores.

Así también tenemos a **Gutiérrez y Rico (2019)**, de la Universidad Santo Tomás en Colombia, quienes en su investigación determinaron el grado de compromiso organizacional de sus trabajadores, dependiendo el tipo de contrato laboral con el cual fueron vinculados, la metodología empleada fue cuantitativa y nivel descriptivo-correlacional, aplicaron la encuesta a una muestra de 270 trabajadores de instituciones públicas y/o privadas y entre los resultados se evidencia que no hay diferencias entre el compromiso organizacional en función al tipo de contrato laboral (Sig: 0.50).

De la misma forma **Ríos, Pérez, Sánchez-Fernández & Ferrer (2017)** de Universidad Nove de Julho en Brasil, en su investigación tienen por objeto evaluar la repercusión que tienen las estrategias de compensación sobre las dimensiones del Compromiso Organizacional, para lo cual realizaron un estudio descriptivo, con una muestra de 209 colaboradores de IES en Guanajuato, México a quienes aplicaron un cuestionario; obteniendo como resultado que cuando se emplean estrategias de compensación relacionados directamente con los salarios se evidencia un alto grado de compromiso afectivo (alta intensidad = 4.63), por consiguiente ello aporta a que la institución pueda lograr sus objetivos de calidad ya que hay un compromiso con la organización.

Podemos incluir también a **Correa (2018)**, de la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador que en su investigación determinó la influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad de Machala. A través de un enfoque cuantitativo y la recolección de datos se realizó con una encuesta aplicada a 273 trabajadores, cuyos resultados nos muestran que una correcta Gestión del Talento Humano mejora el desempeño laboral.

Del mismo modo, también se consideran antecedentes nacionales en Andahuaylas en la Universidad Nacional José García Arguedas, **Quispe (2018)**, tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables de gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la UNJMA, bajo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental para una población de 93 personas haciendo uso de un cuestionario aplicado a una muestra de 56 trabajadores; cuyo trabajo tuvo como resultado positivo comprobante que se evidencia una relación directa entre las variables mencionadas (Rho de Spearman 0.297).

Así mismo en Trujillo, **Cruz (2019)**, en la universidad Cesar Vallejo buscó establecer el grado de relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos, a través de una investigación aplicada, diseño no experimental correlacional y enfoque cuantitativo, cuya muestra es censal de 77 colaboradores, aplicó un cuestionario de Meyer y Allen, obteniendo como resultado una relación positiva existente entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de las variables mencionadas (0.227%).

Así también en Huaraz, **Carrasco (2019)**, de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, en su investigación determinó la relación existente entre la gestión del talento humano y su influencia en los factores determinantes del compromiso organizacional, la metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional, en la recopilación de datos se utilizó el cuestionario que fue aplicado a una muestra censal de 60 trabajadores de IESTP Eleazar Guzmán Barrón cuyo hallazgo principal es que las variables se relacionan directamente (coeficiente de Spearman igual a 0,634).

En Callao, **Gutiérrez (2019)**, su investigación determinó si existe relación entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional, fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo, el instrumento utilizado fue el cuestionario dirigido a una población de 70 trabajadores del grupo educativo San Luis, de forma censal; se concluyó que existe relación significativa y positiva entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores, (correlación de Spearman 0,478) y (Sig. 0,000).

**Las bases teóricas** de esta investigación en cuanto a la **variable gestión del talento humano** se fundamentan en la teoría clásica de Henry Fayol (1916), quien dentro de sus catorce principios evidencia que busca el bienestar de los trabajadores, ya que establece dividir el trabajo, asimismo nos menciona un sistema de remuneraciones, la autoridad y comunicación, enfocándose en el factor humano como principal soporte de las organizaciones. Así también tenemos el enfoque humanista de Frederick Taylor (1911), quien propone incrementar la productividad y eficiencia a través de un salario justo para los trabajadores, así también menciona el trabajo en grupo (Koonts, Weihrich, & Cannice, 2012). Por su parte Elton Mayo en la teoría de relaciones humanas se enfoca en las personas como grupo y su interrelación con la organización, enfatizando en la delegación de autoridad y autonomía del trabajador.

En cuanto al **compromiso organizacional** nos basamos en McGregor (1960), quien en la teoría "Y", señala que el compromiso en la organización se manifiesta cuando las personas están motivadas a lograr alcanzar las metas u objetivos de la institución de la que forman parte, y buscan tener responsabilidades por sí mismas sin imposiciones, demostrando su capacidad para lograr un alto grado de solución de problemas (Madero & Rodriguez, 2018). Así también Meyer y Allen (1991), conceptúan al como un estado psíquico que forma un vínculo entre un empleado con la institución en la que labora; la cual influirá en las decisiones que tome en relación a la misma. Los cuales realizaron la división del compromiso organización tanto en afectivo, normativo y continuo.

De igual forma, en las bases conceptuales mencionaremos a Melida (2012), quien señala que gestionar el talento humano engloba una secuencia de procesos

que van desde la captación de capital humano, la gestión para la retribución económica, la instrucción para lograr el crecimiento del personal, también debe velar por lograr un acuerdo en cuanto al vínculo individual y colectivo, sin dejar de lado la responsabilidad en la higiene y la seguridad en todas las áreas que forman parte de la empresa sin importar en nivel de jerarquía. Por su parte Chiavenato (2009), menciona que la gestionar el talento humano es una competencia administrativa, altamente importante para una organización y debe darse la prioridad que requiere, debido a que en varias oportunidades se muestra de forma situacional porque depende directamente de la cultura y estructura organizacional, así como también influyen otros factores como el contexto, el giro del negocio, los procesos internos y la tecnología empleada. GTH está enfocada en adquirir, entrenar, evaluar y verificar los salarios de los colaboradores.

Así también podemos ver que Armas, Llanos y Traverso (2017), coincide con Chiavenato en cuanto que es un área susceptible y está relacionada con aspectos importantes como internos y externos, indicando que la adopción de modelos son necesarios para gestionar y potencializar el talento para aprovecharlos en beneficio de la organización, y es una gran responsabilidad gestionar el talento y conocimiento de las personas para que sientas un bienestar y puedan aportar a la empresa como reciprocidad. Podemos decir también que el éxito de las organizaciones está directamente relacionado con la calidad de sus colaboradores y los aportes de cada uno de ellos.

Basándonos en lo indicados por Armas, Llanos y Traverso (2017) se dimensionó a la Gestión del Talento Humano en: Admisión de personas: es el proceso en el cual se admiten o ingresan nuevas personas en la organización. En esta fase se ven dos etapas que son el reclutamiento de los posibles candidatos idóneos para el puesto y la selección del personal es la etapa en la cual el candidato ha podido cumplir con todos los requerimientos y especificaciones que solicita la organización. En otras palabras, es tener la certeza de quién debe trabajar en la organización. En cuanto a Organización de personas, Armas, Llanos y Traverso (2017) nos señala que se es un proceso el cual debe incluir el diseño organizacional, de cargo, así como también se debe tener claro el análisis y descripción de los cargos, todo esto con la finalidad de ser una guía orientadora

que acompañe en un buen desempeño al colaborador. Todo esto conlleva a que un trabajador pueda conocer la filosofía y objetivos de la organización.

Para Chiavenato (2009), la Compensación y mantenimiento de las personas es la fase en la cual se debe motivar a las personas a través de recompensas, para lo cual la organización debe estipular a través de qué mecanismos o a quienes se les debe otorgar ya sean aumentos salariales o ascensos, en esta etapa también se evalúa la renovación del vínculo laboral. En esta etapa se busca satisfacer las necesidades individuales de los colaboradores para estimular el desarrollo de sus actividades con un alto grado de responsabilidad. Asimismo, Armas, Llanos y Traverso (2017), menciona que la Capacitación y Desarrollo de personas: Es el proceso en el cual se busca incrementar el desarrollo personal y profesional, por consiguiente, deberá incluir entrenamiento, planes de cambio y programas de comunicación, partiendo de las fortalezas y debilidades de los colaboradores. Finalizando tenemos el proceso de Evaluación de personas que para Armas, Llanos y Traverso (2017), sirve de acompañamiento y control de las acciones de los colaboradores en relación a la organización para así contrastar resultados. Tiene el fin de evaluar el desempeño a través de diversos indicadores de gestión, para poder brindar herramientas de mejora.



*Figura 1.* Procesos de la Gestión Humana

Fuente: Armas, Llanos y Traverso (2017)

Para Robbins (2014), el compromiso organizacional es el nivel de identificación de un colaborador con una institución específica, así como también con los objetivos de esta, y desea mantener el vínculo con la organización. Así mismo se conceptúa al compromiso con la organización como un mecanismo mediante el cual la empresa o institución evalúa la vinculación y lealtad de los colaboradores con su institución (Ramirez & Dominguez, 2012). Así también Littlewood & Uribe (2018), indican que el compromiso organizacional, es demostrar satisfacción por formar parte de una institución, y tiene relación directa con la conducta y actitud del colaborador; alineando sus objetivos personales en concordancia con la empresa, y reduciendo de tal forma problemas de productividad, rotación y entre otros que afecten a la organización.

Según Littlewood & Uribe (2018), dividen el compromiso organización en tres niveles basándose en el modelo de Meyer y Allen, los cuales se conceptualizan en: en primer lugar, tenemos al **Compromiso de continuidad**. También llamado compromiso de necesidad, debido a que el colaborador muestra adhesión a la organización, por la retribución económica que le genera; por consiguiente, es limitado el esfuerzo que invierte en la organización, ya que no está abocado a aportar para el crecimiento de la empresa sino solo quiere mantenerse en ésta, porque hay incertidumbre si existen en el entorno otras oportunidades de trabajo. También encontramos el **Compromiso afectivo**, involucra emocionalmente al trabajador con la organización debido a que logra satisfacer sus expectativas, y se alinea pensando en aportar con el desarrollo y crecimiento de la empresa entendiendo que también está creciendo él. Este compromiso surge mayormente porque existen condiciones favorables para el trabajador, logrando despertar en el empleado interés por mejorar su productividad y rendimiento ya que lo vincula con lo que podrá lograr la empresa. Finalizando vemos el **Compromiso normativo**, donde el trabajador involucra la lealtad con la organización, siente el deber de permanecer en ella, y es proactivo ya que toma la decisión de aportar en la organización no esperando una retribución, sino porque existe un gran vínculo con la organización, este tipo de compromiso muestra la iniciativa el aporte, el generar soluciones, va más por un sentido moral.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación, basándose en lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), utilizó un diseño no experimental, dado que las variables no serán deliberadamente manipuladas; asimismo fue transversal porque recolectó datos en un solo momento.

En cuanto al tipo de investigación utilizado fue aplicada, y de nivel correlacional, puesto que tuvo por finalidad comprobar la relación entre variables o el resultado de los mismos (Bernal, 2010)

Así también se utilizó un enfoque cuantitativo, que según lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), este enfoque siguió los procesos secuencialmente, en etapas establecidas y concluidas para proseguir a la siguiente, sin dejar de lado ningún proceso.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables que se presentan en esta investigación son: **gestión del talento humano** de naturaleza independiente y **compromiso organizacional**, para poder definir las, se tomó como base a lo indicado por Baena (2017), quien asevera que las variables son herramientas que sirven para realizar análisis y a su vez forman parte de las categorías a un nivel visible de la realidad. Así también Hernández, Fernández, y Batista, (2014) manifiestan que la variable está indicada como una pertenencia que puede ser evaluada o estudiada, y puede ser aplicado tanto a personas, objetos, hechos o fenómenos.

Las variables estudiadas fueron de categoría cualitativa y estuvieron medidas a través de un enfoque cuantitativo a fin de lograr obtener datos medibles.

La operacionalización de variables, donde se presenta como ha sido dimensionada las variables con sus respectivos indicadores a través de su definición conceptual y operacional se puede ver en **Anexo 1**.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen que la **población** viene a ser un conjunto de casos diversos que coinciden con una serie de descripciones, así también, la población es el total de personas que forman parte del estudio: Para la investigación en la institución educativa universitaria, la población está conformada por 322 trabajadores, que desarrollan sus actividades y/o funciones en el área administrativa, considerándose como una población finita para el estudio debido a que está conformada por una cantidad limitada de participantes.

También es importante mencionar que el **criterio de inclusión** utilizado es considerar al personal que se encuentra dentro de la condición administrativa y que forma parte de la institución de educación Universitaria Privada.

En cuanto al **criterio de exclusión**, no fueron considerados docentes en dedicación tiempo parcial y tiempo completo, que integran la institución de educación Universitaria Privada.

Para Bernal (2010), la muestra forma parte de la población que ha sido seleccionada, la cual servirá para obtener información real para poder desarrollar el estudio y en ella se realizarán mediciones y observación de las variables establecidas y definidas en la investigación. Por consiguiente, para la población de 322 trabajadores administrativos, la muestra está conformada por 175 personas, que ha sido calculada con un nivel de confianza de 95%, con probabilidad en contra o a favor de un 50%, con un margen de error estimado de 5%, que puede visualizarse en el **Anexo 4**

El método de **muestreo** empleado es el probabilístico (aleatorio simple), debido a que se eligieron a los participantes por ciertos criterios, a elección del investigador. (Baena, 2017).

La **unidad de análisis** en esta investigación son los colaboradores en condición administrativa que forman parte de institución de educación Universitaria Privada.

### 3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica que se aplicó para la recolección de datos fue la encuesta, que según Baena (2017), es el empleo de preguntas a un determinado grupo que representa a todo el universo que forma parte de nuestro estudio.

Así también como instrumento se hizo uso del cuestionario para poder recolectar los datos. Según Malhotra (2004), precisa que el cuestionario viene a ser una agrupación de preguntas debidamente seleccionadas que tiene la finalidad de obtener información de los encuestados. El instrumento estuvo conformado por 35 preguntas que fueron medidos con la escala de Likert, considerando las dimensiones e indicadores de la investigación. **Ver anexo 4.**

Bernal (2010), afirma que **la validez del instrumento se alcanza**, cuando el instrumento cumple el fin para el cual fue creado, establecido y aplicado; en este caso la validez estuvo determinada por un juicio de 05 expertos, **ver anexo 5**; así como también se obtuvo la validez a través de la V. de Aiken con un resultado de 1.0, **ver anexo 7.**

Así también para establecer la **confiabilidad** del cuestionario se logró determinar a través de la prueba de coeficiente de alfa de Cronbach utilizando el software de estadística SPSS v25, cuyo resultado nos mostró un 0,957 (excelente) en el total de ítems, determinándolo como un instrumento fiable. Así también Se comprobó mediante el alfa de Cronbach en cuanto a las variables, adquiriendo para la variable “gestión del talento humano” un 0.895 estableciéndolo como bueno, así también en la variable “compromiso organizacional se obtuvo un 0,955 considerándolo como excelente. El resultado estadístico de puede **ver en anexo 8.**

### 3.5. Procedimientos

Para obtener datos y resultados, se consideró dividirlo en etapas para una mejor descripción, siendo las siguientes:

Etapa 1: Se realizó la selección de la muestra a través del cálculo con la fórmula estadística correspondiente, determinándose que la muestra la conforman 175 colaboradores.

Etapa 2: Se estableció la técnica y se procedió a diseñar un instrumento, el cual consiste en un cuestionario que consta de 35 preguntas, utilizando la escala de medición Likert con cinco alternativas.

Etapa 3: Se solicitó la validación del instrumento a un juicio de expertos que establecieron a través de diversos criterios, la validez para ser aplicado.

Etapa 4: Se aplicó una prueba piloto a través de un formulario Google a un grupo determinado, para establecer la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach, se tabuló y procesó los datos recopilados para la prueba piloto y procesarlo por el programa estadística SPSS Versión 25.

Etapa 5: Se aplicó el instrumento de forma virtual a la muestra seleccionada.

Etapa 6: Se realizó la digitalización y tabulación de los datos recolectados en una plantilla en Excel.

Etapa 7: Se procedió a procesar los datos en el software estadístico SPSS Versión 25 para el análisis de estadístico de los resultados finales.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Para realizar la estadística descriptiva de los datos se hizo uso del programa estadístico SPSS versión 25, y se elaboró tablas de frecuencia y gráficos de barras estadísticos mostrando porcentajes y datos, para lo cual utilizamos las tablas con los siguientes baremos:

Tabla 1

*Baremos de interpretación*

	Gestión del Talento Humano		Compromiso Organizacional	Compromiso Continuidad	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo
Eficiente	[63 - 85]	Alto	[67 - 90]	[22 - 30]	[22 - 30]	[22 - 30]
Regular	[40 - 62]	Regular	[43 - 66]	[14 - 21]	[14 - 21]	[14 - 21]
Deficiente	[17 - 39]	Bajo	[18 - 42]	[06 - 13]	[06 - 13]	[06 - 13]

Fuente: Elaboración propia

En cuanto la estadística inferencial para generalizar los datos, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que muestra es mayor a 50 personas, esto con el fin de identificar si los datos tienen una distribución normal o no, teniendo en cuenta que la significación menor a 0.050 no se consideran datos normales.

Para la prueba de hipótesis, se hizo uso de estadística a través del coeficiente de Tau-b de Kendall, en la cual se verificará si existe relación entre las variables y dimensiones, para lo cual el valor menor a 0,05, nos indicará que la hipótesis es válida y para la interpretación de correlaciones se dará a través de la siguiente tabla:

Tabla 2.

*Interpretación de correlaciones*

<b>Valor</b>	<b>Criterio</b>
R = 1.00	Correlación grande, positiva
0.90 <= r < 1.00	Correlación muy alta
0.70 <= r < 0.90	Correlación alta
0.40 <= r < 0.70	Correlación moderada
0.20 <= r < 0.40	Correlación muy baja
r = 0,00	Correlación nula
r = -1,00	Correlación grande negativa

Fuente: Sáenz y Tamez (2014).

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio, se desarrolló cumpliendo estrictamente con los derechos de propiedad intelectual no incurriendo en plagio, utilizando citas en autoría ajena bajo las normas de la Asociación de Psicólogos Americanos (APA).

Así también se aplicó el principio de honestidad en el tratamiento de los datos recopilados y recolectados que fueron utilizados únicamente para fines del estudio, cuidando la anonimidad de los participantes que han sido informados previamente de los fines del estudio a fin brinden información real.

Es importante mencionar que se tuvo en cuenta diversos puntos establecidos en el Código Nacional de la Integridad Científica de CONCYTEC, en cuanto a aspectos éticos del autor y de la investigación.

## IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados del estudio de manera descriptiva

**Variable:** Gestión del Talento Humano

Tabla 3.  
*Frecuencias de la gestión del talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	42	24,0	24,0	24,0
	EFICIENTE	133	76,0	76,0	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

Según la tabla 3, se evidenció que la gestión del talento humano se lleva a cabo de forma eficiente con un 76 %; mientras que de forma regular en un 24%.

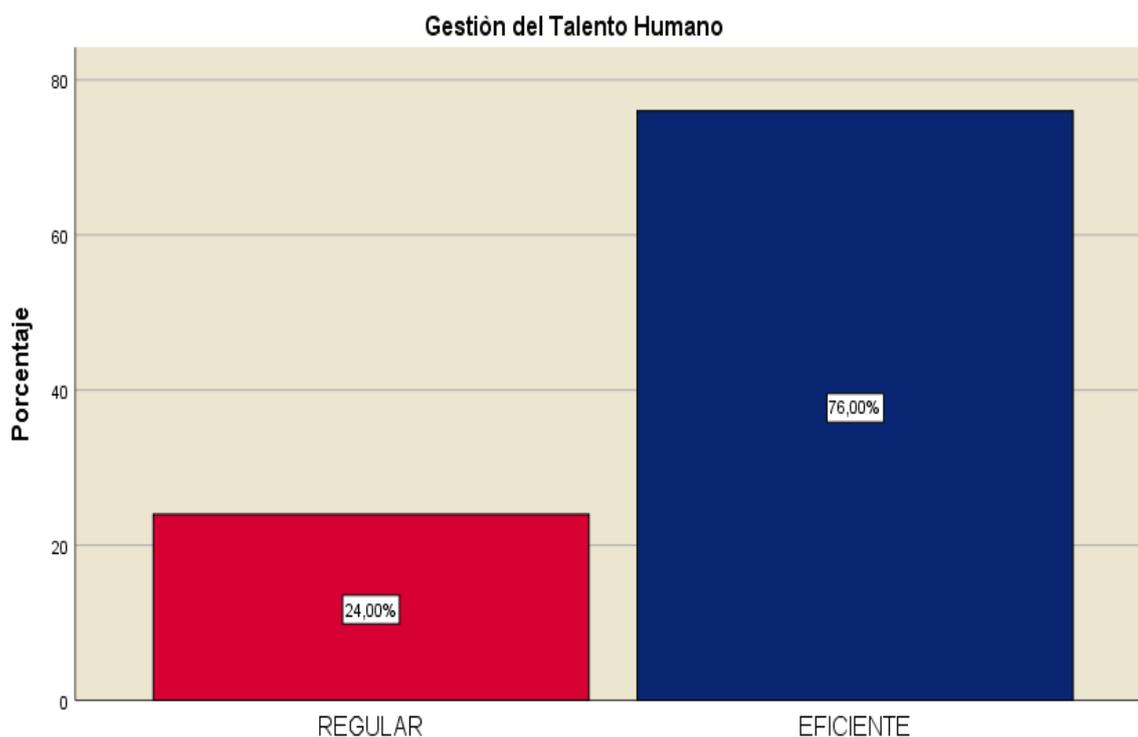


Figura 2. Gráfico de barras de la gestión del talento humano

## Variable: Compromiso organizacional

Tabla 4.  
*Frecuencias compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	81	46,3	46,3	46,3
	ALTO	94	53,7	53,7	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

Según la tabla 4, se pudo observar que existe un alto compromiso organizacional un 53.7%; mientras que se manifestó de forma regular con un 46.3%.

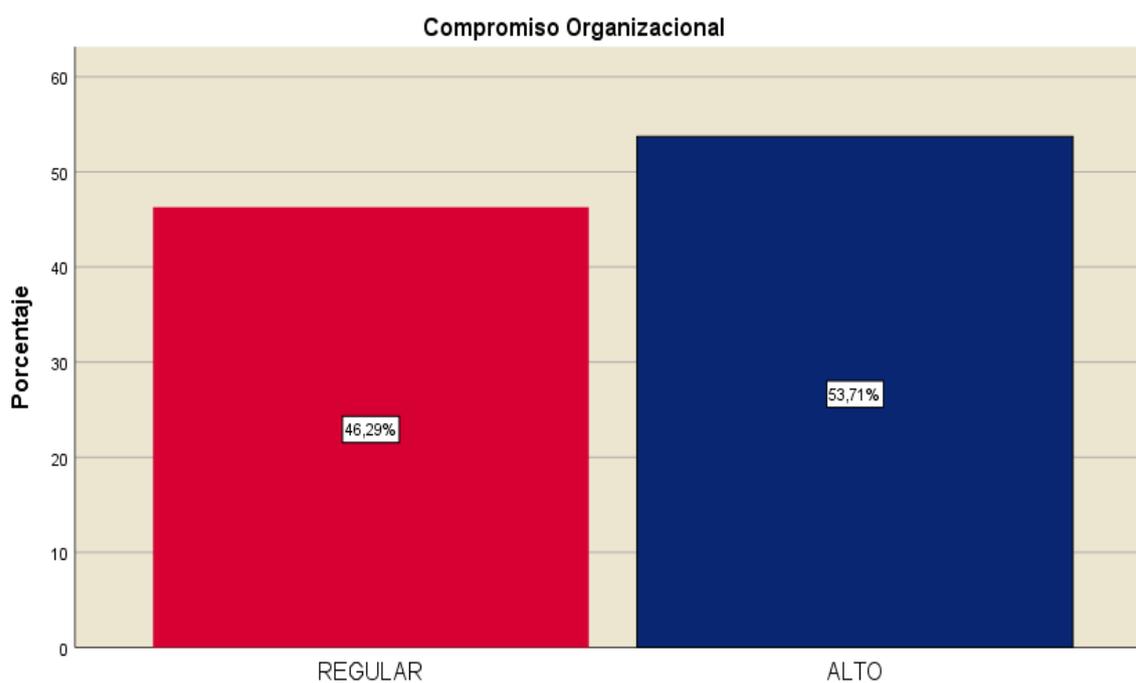


Figura 3. Gráfico de barras de compromiso organizacional

## Dimensión 1: Compromiso de Continuidad

Tabla 5.  
*Frecuencias compromiso de continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	89	50,9	50,9	50,9
	ALTO	86	49,1	49,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la tabla 5, se observó que el compromiso de continuidad se manifiesta de forma regular con un 50.9%; sin embargo, un 49.1% mostró un alto compromiso de continuidad.

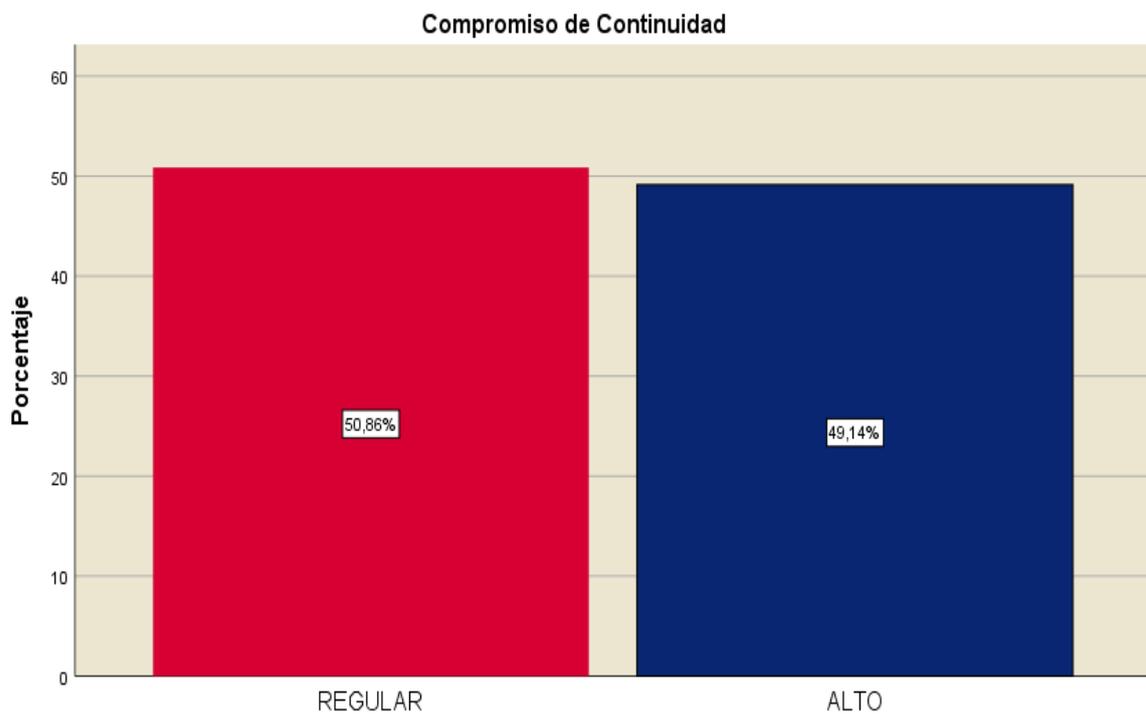


Figura 4. Gráfico de barras compromiso de continuidad

## Dimensión 2: Compromiso afectivo

Tabla 6.  
*Frecuencias compromiso afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	23	13,1	13,1	13,1
	ALTO	152	86,9	86,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la tabla 6, observamos que en la institución se evidenció un alto compromiso afectivo con un 86.9%; mientras que un 13.1% lo consideró de forma regular.

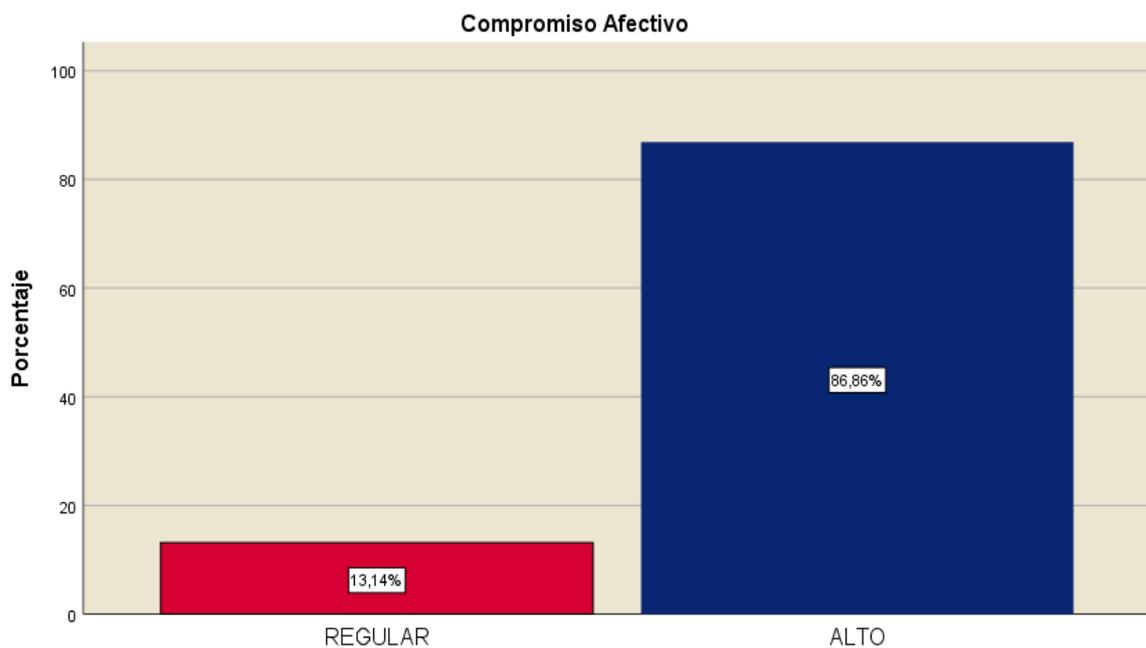


Figura 5. Gráfico de barras compromiso afectivo

### Dimensión 3: Compromiso Normativo

Tabla 7.

*Frecuencias compromiso normativo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	79	45,1	45,1	45,1
	ALTO	96	54,9	54,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la tabla 7, observamos que se manifestó un alto compromiso normativo con un 54.9%; y de forma regular un tenemos a un 45.1%.

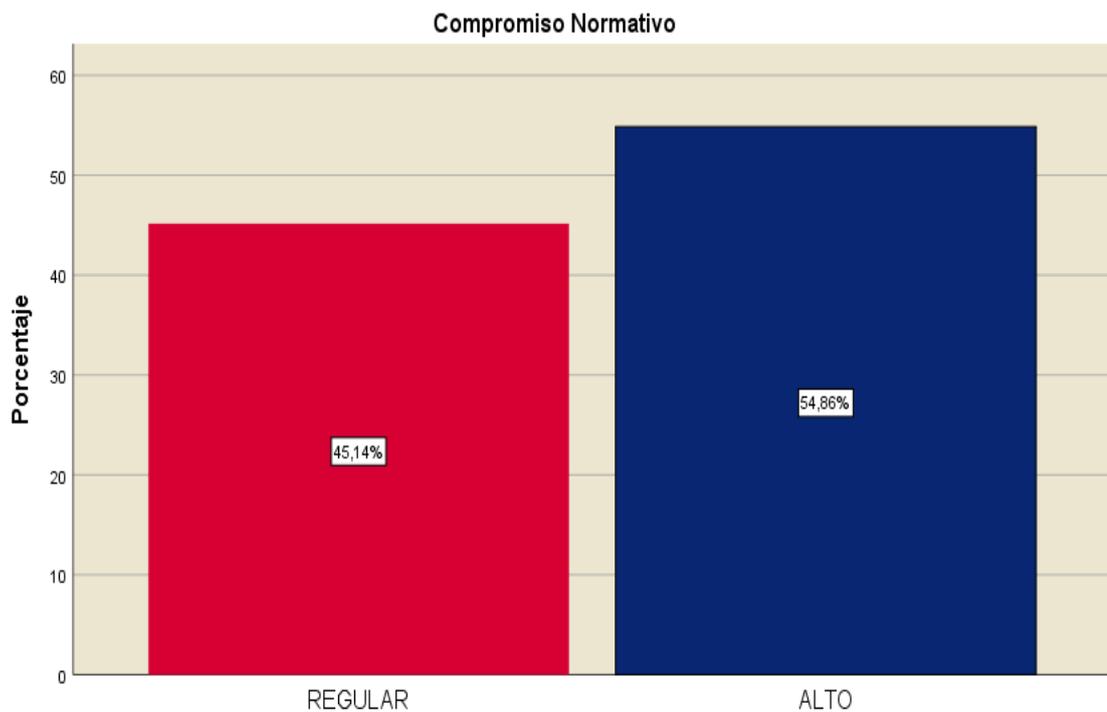


Figura 6. Gráfico de barras compromiso normativo

Se procedió a realizar las **estadísticas inferenciales** aplicando la prueba de supuestos de normalidad; que según lo indicado por Bernal (2010); sirve para poder identificar la distribución de los datos, a través de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, por consiguiente, se aplicó para la prueba de hipótesis la Tau-b de Kendall.

Tabla 8.

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,258	175	,000
Compromiso Organizacional	,176	175	,000
Compromiso de Continuidad	,175	175	,000
Compromiso Afectivo	,290	175	,000
Compromiso Normativo	,150	175	,000

Fuente: SPSS versión 25.

En la tabla 8, pudimos observar que no hay una distribución de datos normal, debido que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000, teniendo una significación menor a 0,05.

## Hipótesis general

H1: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

H0: No existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

Tabla 9.

*Prueba de hipótesis general*

			<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>Compromiso Organizacional</b>
Tau_b de Kendall	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,317**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	175	175
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,317**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	175	175

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

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 9, según la evidencia estadística se puede indicar que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa y es rechazada la hipótesis nula. Sin embargo, la relación es muy baja (0,317).

## Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

H0: No existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

Tabla 10.

*Prueba de hipótesis específica 1*

			Gestión del Talento Humano	Compromiso de Continuidad
Tau_b de Kendall	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 175	,225** ,000 175
	Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,225** ,000 175	1,000 . 175

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

Fuente: SPSS versión 25.

Se observa en la tabla 10, según evidencia estadística, que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa y es rechaza la hipótesis nula. Aun cuando la relación es muy baja (0,225).

## Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

H0: No existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

Tabla 11.

### *Prueba de hipótesis específica 2*

			<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>Compromiso Afectivo</b>
Tau_b de	Gestión del	Coeficiente de correlación	1,000	,401**
Kendall	Talento Humano	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	175	175
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,401**	1,000
	Afectivo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	175	175

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

Fuente: SPSS versión 25.

Se observa en la tabla 11, que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa y es rechaza la hipótesis nula. Dicha relación es moderada (0,401).

### Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

H0: No existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

Tabla 12.

#### *Prueba de hipótesis específica 3*

			<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>Compromiso Normativo</b>
Tau_b de	Gestión del	Coeficiente de correlación	1,000	,207**
Kendall	Talento Humano	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	175	175
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,207**	1,000
	Normativo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	175	175

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

Fuente: SPSS versión 25.

Observamos en la tabla 12 según la evidencia estadística, que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa y es rechaza la hipótesis nula. Aunque la relación es muy baja (0,207).

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se podrá observar la discusión con los antecedentes a esta investigación.

En la investigación de Cori, Hadi y Pacovilca (2019), su objetivo fue identificar si existe relación entre la gestión el talento humano y el compromiso organizacional, en esta investigación también planteamos identificar si existe relación entre las variables señaladas, el estudio de los investigadores antes mencionados fue desarrollado en una universidad coincidiendo con nuestra unidad de análisis. Cori, Hadi y Pacovilca (2019), tuvieron una muestra de 316 personas, mientras que nuestra investigación tuvo una muestra de 175 trabajadores administrativos. En cuanto a los hallazgos realizados podemos ver que los investigadores encontraron que existe una correlación directa y de alta significación (0.912 Rho sperman); coincidiendo en el resultado que existe una relación entre las variables que forman parte de este estudio; sin embargo, en cuanto a el grado de correlación muy baja (0,317 Tau\_b de Kendall). Por lo cual se concluye que existe una coincidencia en cuanto a la existencia de relación de las variables, pero con diferentes grados de correlación.

Así también en el trabajo de Gutiérrez y Rico (2019), tuvieron como finalidad determinar el grado de compromiso organizacional según el tipo de contrato laboral; mientras que en esta investigación se tuvo como objetivo establecer si existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional; Gutiérrez y Rico desarrollaron su estudio en instituciones privadas y públicas de México; mientras que nuestra investigación se desarrolló en una universidad privada de Lima. Los investigadores aplicaron su instrumento a una muestra de 270 trabajadores en nuestro caso la muestra estuvo determinada por 175 colaboradores administrativos. Entre los principales resultados Gutiérrez y Rico (2016) encontraron que no existe relación entre el compromiso organización y el tipo de contrato laboral a través de un análisis ANOVA que muestra un valor de significancia (0.50); en cuanto a nuestros hallazgos si encontramos una correlación muy baja entre las variables estudiadas (0,317 Tau\_b de Kendall). Por consiguiente, podemos ver que no tenemos coincidencias en cuanto a los

resultados, ya que en nuestro caso si se encuentra una relación que es importante para que la institución pueda establecer pautas de mejora.

Por otro lado, Ríos, Pérez, Sánchez-Fernández & Ferrer (2017), en su investigación, cuyo objeto es evaluar la repercusión que tienen las estrategias de compensación sobre las dimensiones del Compromiso Organizacional, mientras que en esta investigación se plantea determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, los investigadores mencionados realizaron su estudio a IES en Guanajuato en México; por nuestra parte fue desarrollada en una universidad privada. Ríos, Pérez, Sánchez-Fernández & Ferrer (2017) aplicaron un cuestionario a una muestra conformada por 209 colaboradores, en nuestro estudio la muestra fue de 175 trabajadores administrativos. Los principales hallazgos que encontraron los investigadores mencionados fue que cuando se emplea estrategias de compensación relacionados directamente con los salarios se evidencia un alto grado de compromiso afectivo (alta intensidad = 4.63); en cuanto a nuestros resultados, existe una correlación muy baja entre variables (0,317 Tau\_b de Kendall), así también en cuanto a resultado descriptivo podemos ver que existe un alto compromiso afectivo en la institución. Por consiguiente se ve una coincidencia entre la existencia de una correlación y que en ambas instituciones predomina el compromiso afectivo.

Por su parte Correa (2018), desarrolló una investigación en la cual determinó la influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral, y en nuestro estudio tenemos por finalidad determinar si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. El investigador mencionado desarrolló su investigación en una universidad de Machala en Ecuador, en nuestro caso también se realizó en una universidad privada de Lima. La muestra a la cual Correa (2018), utilizó en su estudio fue de 273 trabajadores mientras que la muestra de nuestro estudio estuvo conformada por 175 colaboradores. En cuanto a los resultados que obtuvo Correa (2018) utilizó la prueba de Chi cuadrado (15,078), concluyendo que una adecuada Gestión del Talento Humano mejora el desempeño laboral en nuestra investigación observamos la existencia de una correlación muy baja entre variables (0,317 Tau\_b

de Kendall); coincidiendo con Correa en que existe relación en las variables estudiadas.

En cuanto en la investigación de **Quispe (2018)**, tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional; en nuestra investigación también planteamos identificar si existe relación significativa entre las variables estudiada. Quispe (2018) desarrollo su investigación en una universidad nacional, mientras que por nuestra parte fue realizada en institución universitaria privada. El investigador aplicó su instrumento de recolección de datos a una muestra de 56 trabajadores y nuestra investigación tuvo una muestra de 175 trabajadores. En cuanto a los resultados obtenidos Quispe (2018), a través de (Rho de Spearman 0.297) indican que existe una relación directa entre las variables mencionadas coincidiendo con los resultados de nuestra investigación en la cual se obtuvo que existe relación significativa (0,317 Tau\_b de Kendall); entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional; así también en ambos casos es una correlación muy baja.

En el trabajo de **Cruz (2019)**, buscó determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, igualmente en nuestra investigación se tuvo como objetivo determinar si existe una relación significativa entre las variables mencionadas líneas arriba. Cruz (2019) realizó su estudio en una institución pública mientras que esta investigación fue desarrollada en una institución universitaria privada. En cuanto a la muestra, el investigador aplicó un cuestionario de forma censal a 77 colaboradores, mientras que nosotros usamos una muestra de 175 colaboradores administrativos. Los resultados obtenidos por Cruz (2019) nos indica existe una relación positiva baja (Rho de Spearman 0,227) entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional, coincidiendo con los resultados que obtuvimos donde se evidencia la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas, pero una correlación muy baja (0,317 Tau\_b de Kendall).

La investigación presentada por Carrasco (2019), en la cual su objetivo fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y su influencia en los factores determinantes del compromiso organizacional, en nuestra investigación el objetivo fue determinar si existe una relación significativa entre las

variables de estudio. Carrasco (2019) desarrolló su investigación en una IESTP y aplicó su cuestionario de forma censal a 60 trabajadores, en cambio en nuestro estudio se realizó en una institución de educación universitaria y la muestra estuvo conformada por 175 colaboradores administrativos. En cuanto a los resultados que se obtuvieron el investigador mencionado encontró que existe una relación directa entre las variables (coeficiente de Spearman 0,634), siendo correlación alta; coincidimos con el autor en cuanto a que existe relación significativa entre las variables (0,317 Tau\_b de Kendall), sin embargo, la correlación es muy baja.

También tenemos a **Gutiérrez (2019)**, que en su investigación su finalidad fue determinar si existe relación entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional, así también nuestra investigación busca encontrar si existe relación significativa entre las variables, el investigador realizó su estudio en un grupo educativo mientras que nuestra investigación se llevó a cabo en una institución de educación universitaria privada; Gutiérrez (2019) aplicó su instrumento a una población censal de 70 trabajadores, mientras que en nuestro estudio se aplicó a una muestra de 175 colaboradores administrativos. Dentro de los hallazgos más importantes es que el autor encontró relación significativa y positiva entre las variables estudiadas (Spearman 0,478) y (Sig. 0,000), coincidiendo con Gutiérrez en el resultado de la relación significativa, sin embargo, en nuestra investigación la correlación es muy baja (0,317 Tau\_b de Kendall).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución de educación universitaria privada de Lima,2021; lo cual ha sido evidenciado a través de la prueba deTau\_b de Kendall. (significación = 0,000) y la correlación es muy baja (0,317).

**Segunda:** Se determinó que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en una institución de educación universitaria privada de Lima,2021; lo cual ha sido evidenciado a través de la prueba deTau\_b de Kendall. (significación = 0,000) y la correlación es muy baja (0,225).

**Tercera:** Se determinó que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en una institución de educación universitaria privada de Lima,2021; lo cual ha sido evidenciado a través de la prueba deTau\_b de Kendall. (significación = 0,000) y la correlación es moderada (0,401).

**Cuarta:** Se determinó que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en una institución de educación universitaria privada de Lima,2021; lo cual ha sido evidenciado a través de la prueba deTau\_b de Kendall. (significación = 0,000) y la correlación es muy baja (0,207).

## VII. RECOMENDACIONES

A la institución de educación universitaria privada

**Primera:** Se sugiere, continuar implementando de forma adecuada sus procesos relacionados con la gestión del talento humano, debido a que ello motiva a los colaboradores a comprometerse con la institución y así poder mejorar la productividad de tareas y actividades diarias.

**Segunda:** Desarrollar políticas enfocadas al bienestar de los colaboradores, para lograr la estabilidad y alternativas de crecimiento a los miembros de la institución; con la finalidad de que se cree y fomente el compromiso con la institución, sobre todo en aquellos que evidencian un regular compromiso.

**Tercera:** Las políticas de beneficios y recompensa hacia los colaboradores deben seguir implementándose, debido a que ello genera un compromiso afectivo con la institución, mejora la identificación y sentido de pertinencia del colaborador; lo que le permitirá desarrollar sus actividades no por obligación sino como parte importante de su crecimiento.

**Cuarta:** Fomentar entre el personal que forma parte de la organización la lealtad con la organización; a través de programas de capacitaciones específicas en cuanto a las habilidades propias de los colaboradores, también es importante el otorgar reconocimientos como parte del buen trabajo realizado, lo que logrará una mayor relación entre el colaborador y la institución.

## REFERENCIAS

- Ardila, V. (2018). Factores clave de un Modelo de Gestión del Talento humano enfocado en la retención de los trabajadores operativos de una empresa del sector logístico y de transporte de Bogotá. (*Tesis de Maestría*). Universidad Externado De Colombia, Bogotá. Obtenido de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/666/1/DNA-spa-2018-Factores\\_clave\\_de\\_un\\_modelo\\_de\\_gestion\\_del\\_talento\\_humano.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/666/1/DNA-spa-2018-Factores_clave_de_un_modelo_de_gestion_del_talento_humano.pdf)
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón, Ecuador: Universidad ECOTEC. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3 ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Baez-Santanal, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en. *Ingeniería Industrial*, 1-10. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Bogotá D.C: Pearson.
- Cabrera, A. (2016). Diseño De Un Modelo De Gestión De Talento Humano Basado En Competencias Para El Personal Administrativo De Una Institución De Educación Superior Privada. (*Tesis de Maestría*). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1608/1/76141.pdf>
- Carrasco, C. (2019). gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en el personal docente del iestp eleazar guzmán barròn . *gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en el personal docente del iestp eleazar guzmán barròn* . Universidad Nacional Antúnez de Mayolo, Huaraz. Obtenido de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4208>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ed.). México: McGRAW-HILL.
- Chuquilín, L., & Yopla, M. (2019). Procesos De La Gestión Del Talento Humano Y El Compromiso Organizacional En Los Colaboradores Nombrados De La Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca, Cajamarca 2018. (*Tesis de*

- Licenciatura*). Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23073>
- Conexionesan. (09 de Setiembre de 2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. Obtenido de Portal de la Universidad ESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Cori, S., Hadi, M., & Pacovilca, O. (Agosto de 2019). Gestión del talento humano y compromiso. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 1266-1288. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/27526>
- Correa, W. (2018). Modelo de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los. *Modelo de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28299>
- Cruz, P. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores administrativos de una institución pública del Perú, año 2019. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37854>
- Cuesta-Santos, A., Fleitas-Triana, S., García-Fenton, V., Hernández-Darias, I., Anchundia-Loor, A., & Mateus-Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35.
- Diario el Peruano. (06 de Febrero de 2017). Compromiso laboral. *El Peruano*, pág. 1. Obtenido de <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Díaz, L. (2019). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de huaura, 2018. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2631/LUZ%20CLAUDIA%20DIAZ%20QUILICHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos. (2017). *Ingeniería Industrial*, XXXIV(1), 24-35. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458872004/360458872004.pdf>
- Forbes. (22 de Febrero de 2018). *Compromiso laboral y 'felicidad' del colaborador*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/compromiso-laboral-y-felicidad-del-colaborador/>

- Gestión. (01 de Julio de 2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>
- Gestión. (31 de Agosto de 2017). *Cinco consejos prácticos para gestionar el talento en las organizaciones*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/cinco-consejos-practicos-gestionar-talento-organizaciones-142747-noticia/?ref=gesr>
- Gestión. (16 de Enero de 2019). *El 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores*. Obtenido de Diario Gestión : <https://gestion.pe/economia/management-empleo/82-rentabilidad-empresarial-depende-colaboradores-255913-noticia/?ref=gesr>
- Gestión. (12 de Abril de 2021). Situación actual del empleo en el Perú. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/te-lo-cuento-facil/2021/04/situacion-actual-del-empleo-en-el-peru-2.html/>
- González, G. (2018). Relación Entre La Gestión Del Talento Humano Y El Compromiso Organizacional De Los Trabajadores Del Centro De Salud San Pedro De Piura – Perú Año 2018. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Piura, Piura. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1517/ADM-GON-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutierrez, L., & Rico, D. (2019). Compromiso Organizacional Y Nuevas Formas De Trabajo. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Santo Tomás, Bogotá. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11634/18584>
- Hernandez, R., Fernández, C., & María, B. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F.: McGRAW-HILL.
- Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (4 de Febrero de 2021). *Informe sobre el Compromiso Organizacional*. Obtenido de <https://isbl.eu/wp-content/uploads/2021/02/INFORME-WEB.pdf>
- Jáuregui, K. (04 de Julio de 2017). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. (Esan, Entrevistador) Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
- Koonts, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una Prospectiva global empresarial* (14 ed.). México: McGraw-Hill.
- Littlewood, & Uribe. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Mexico: El Manual Moderno. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=1ad8DwAAQBAJ&lpg=PT194&dq=compromiso%20afectivo%20normativo%20y%20de%20continuidad&pg=PA4#v=onepage&q=compromiso%20afectivo%20normativo%20y%20de%20continuidad&f=false>

- Madero, S., & Rodriguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. doi:doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de Mercados un enfoque aplicado* (4 ed.). México: Pearson.
- Melida, A. C. (2012). *Administración de Personal*. Estado de Mexico: RED TERCER MILENIO S.C.
- Peña, M., Guadalupe, D., Adriana, C., & César, S. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2808147](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147)
- Pérez, H. (13 de Noviembre de 2019). *Compromiso Empresarial: La revista líder en innovación social*. Obtenido de <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2019/11/dime-a-que-generacion-perteneces-y-te-dire-cual-es-el-engagement-con-tu-empresa/>
- Perez, O. (18 de diciembre de 2019). *People Next*. Obtenido de People Next: <https://blog.peoplenext.com.mx/como-es-la-evolucion-en-la-gestion-del-talento-humano>
- Quispe, M. (2018). Gestión Del Talento Humano Y Compromiso Organizacional Del Personal Administrativo De La Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018. (*Tesis para Licenciatura*). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Obtenido de [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/400/Mardonio\\_Tesis\\_Bachiller\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/400/Mardonio_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramirez, A., & Dominguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las ies de puerto vallarta. *Investigación administrativa*(109), 21-30. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>
- Rico, D., & Gutierrez, L. (2019). Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo. *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo*. Universidad Santo Tomás, Bogotá. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11634/18584>

- Rios, M., Pérez, L., Sánchez-Fernández, M., & Ferrer, J. (2017). Estrategias De Compensación Y Su Relación Con El Compromiso Organizacional. *Ibero Americana de Estrategia*, 16(2), 90-103. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331251654007>
- Robbins. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson. Obtenido de [https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento\\_Organizacional\\_10ma\\_ed\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_PDF](https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P_Robbins_PDF)
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). Mexico: Pearson.
- Sáenz, K., & Tamez, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. México D.F.: Tirant Humanidades. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/8625/1/7.%20Metodolog%C3%ADa%20cap%2019%20solo%20cap%C3%ADtulo.pdf>
- Socorro Márquez, Félix Oscar. (04 de mayo de 2016). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/historia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Trigoso, M. (28 de Agosto de 2019). Para el 69% de empresas la gestión de talento se aborda poco en directorios. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/empresas/para-el-69-de-empresas-la-gestion-de-talento-se-aborda-poco-en-directorios-noticia/?ref=gesr>

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de Variables

Título: Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados (Chiavenato, 2009)	La variable Gestión del Talento Humano se medirá mediante las dimensiones: admisión de personas, organización de personas, compensación y retención de personas, capacitación y desarrollo de personas, evaluación de personas.	Admisión de Personas	Reclutamiento	1,2	Ordinal
				Selección de Personal	3	
			Organización de Personas	Diseño de Cargos	4	
				Descripción de cargos	5	
			Compensación y retención de personas	Remuneración	6,7	
				Beneficios	8,9	
				Higiene, Seguridad Ocupacional	10	
			Capacitación y Desarrollo de personas	Entrenamiento	11	
				Desarrollo profesional	12,13	
			Evaluación de personas	Auditoría y Control	14,15	
				Evaluación de desempeño	16	
Acompañamiento	17					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus objetivos, y desea mantener su filiación a la misma. (Robbins y Coulter, 2014)	La variable compromiso organizacional se medirá mediante las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.	Compromiso Afectivo	Unión emocional	1,2	Ordinal
				Identificación	3,4	
				Pertenencia	5,6	
			Compromiso Normativo	Lealtad	7,8	
				Obligación	9,10	
				Agradecimiento	11,12	
			Compromiso de Continuidad	Necesidad	13,14	
Estabilidad	15,16					
Falta de alternativas	17,18					

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Estimado(a)

El presente cuestionario tiene como propósito recopilar información solamente con fines académicos, por favor lea con atención los enunciados de manera que su respuesta sea con la mayor sinceridad.

**INSTRUCCIONES** A continuación, se presenta una serie de enunciación a los cuales deberá usted responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

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

<b>Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021</b>	1	2	3	4	5
<b>Variable: Gestión del Talento Humano</b>					
<b>Dimensión 1: Admisión de Personas</b>					
1. En el proceso de reclutamiento la institución detalla las competencias necesarias con las que debe contar el postulante, así como también salarios.					
2. Los medios de difusión para la convocatoria de personal que utiliza la institución son los idóneos					
3. El proceso de selección cumple con realizar, evaluación psicológica, conocimientos y entrevista personal a los postulantes, según el perfil del puesto.					
<b>Dimensión 2: Organización de Personas</b>					
4. En la institución los cargos están diseñados de forma estructurada que permite tener claro dependencias jerárquicas.					
5. La institución tiene organizados a los colaboradores bajo un manual de cargo y funciones, cumpliendo con el perfil establecido para cada puesto					
<b>Dimensión 3: Compensación y retención de personas</b>					
6. En la política de remuneraciones, la institución tiene detallado escalas de pago para los colaboradores administrativos, según el cargo asignado					
7. La remuneración que percibe, está acorde al rendimiento y trabajo que realiza en la institución.					
8. En la institución se aplican beneficios adicionales a la remuneración, para compensar el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la institución					
9. Los beneficios e incentivos que otorga la institución, logran motivarlo para un mejor rendimiento en sus funciones.					
10. La institución cuenta con políticas de higiene laboral, seguridad y salud ocupacional enfocadas al bienestar de los colaboradores.					
<b>Dimensión 4: Capacitación y Desarrollo de personas</b>					
11. La institución brinda entrenamiento y capacitación al personal según el perfil del puesto, para mejorar sus competencias laborales.					
12. La institución se preocupa por su desarrollo y crecimiento profesional, a través de capacitación continua.					

13. La institución aplica programas de desarrollo profesional, para mejorar sus competencias y promover línea de carrera.					
<b>Dimensión 5: Evaluación de personas</b>					
14. La institución tiene programas de auditoría interna que se relacionan directamente con su trabajo realizado.					
15. Su jefatura directa, supervisa y controla el trabajo realizado diariamente.					
16. La institución realiza evaluación de desempeño basado en competencias de forma anual para mejorar el rendimiento del colaborador					
17. La institución promueve el acompañamiento y retroalimentación, en base a los resultados de las evaluaciones realizadas.					
<b>Variable: Compromiso organizacional</b>					
<b>Dimensión 1: Compromiso de Continuidad</b>					
18. Permanece laborando en la institución por necesidad de una retribución económica					
19. El trabajo que realiza en la institución mejora su calidad de vida y no podría dejarla.					
20. En la institución, el colaborador puede adquirir estabilidad laboral y económica					
21. La estabilidad lograda en mi institución me garantiza poder alcanzar mis planes a futuro.					
22. Si renuncia a la institución, considera que existen pocas alternativas de encontrar otro empleo.					
23. Según la coyuntura actual, si me retiro de la institución no podré encontrar un trabajo con un mayor salario al que percibo					
<b>Dimensión 2: Compromiso Afectivo</b>					
24. Está vinculado emocionalmente con la institución en la que está laborando.					
25. Formar parte de la institución ha logrado que sienta orgullo y satisfacción.					
26. Los valores personales que posee y sus metas personales están alineadas con los de la institución.					
27. Busca cumplir con los objetivos y metas de la institución porque está identificado con ella.					
28. Al cumplir de forma adecuada sus funciones y tareas contribuye de forma positiva en el logro de los objetivos de la institución					
29. La institución es reconocida, por ello es importante pertenecer y formar parte de sus colaboradores					
<b>Dimensión 3: Compromiso Normativo</b>					
30. Es importante que exista lealtad con el centro de labores, por eso cumplo con todo lo que requiere la institución.					
31. La institución necesita de su trabajo, por ello considera que no debería dejarla, aun así, fuera por beneficio propio.					
32. No puedo renunciar a la institución actualmente porque me siento obligado a cumplir con ella, sobre todo en momentos difíciles.					
33. Mi obligación es desempeñarme de forma proactiva y aportar para el crecimiento de la institución					
34. La institución me ha brindado la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, por ello debo retribuir con mi trabajo como agradecimiento.					
35. Muchas de las cosas que he logrado obtener en mi vida, es gracias a la institución donde laboro					

### Anexo 3: Matriz de Consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>PE 1.</b> ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo en una institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020?</p> <p><b>PE 2.</b> ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso normativo en una institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020</p> <p><b>PE 3.</b> ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso de continuidad en una institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020</p> <p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <p><b>HE 1.</b> Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020</p> <p><b>HE 2.</b> Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020</p> <p><b>HE 3.</b> Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>OE 1.</b> Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso afectivo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020</p> <p><b>OE 2.</b> Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020</p> <p><b>OE 3.</b> Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2020</p>	<p><b>V1: Gestión del Talento Humano</b></p> <p>a) Admisión de Personas b) Organización de Personas c) Compensación y retención de personas d) Capacitación y Desarrollo de personas e) Evaluación de personas</p> <p><b>V2: Compromiso Organizacional</b></p> <p>a) Compromiso de Continuidad b) Compromiso Afectivo c) Compromiso Normativo</p>	<p>Tipo de Estudio: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental de corte Transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 332 colaboradores</p> <p>Muestra: 175 personas</p> <p>Instrumento: encuesta</p> <p>Técnica: Cuestionario</p>

Fuente: Elaborado por el autor

#### Anexo 4: Cálculo de la muestra

Según el universo finito de la investigación, se estableció con la fórmula:

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

#### Dónde

Z = nivel de confianza (correspondiente con la tabla de valores de Z)

p = porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q = porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p

Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo, se asume 50% para p y 50% para q

N = tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)

e = error de estimación máximo aceptado

n = tamaño de la muestra

#### Solución:

$$n = \frac{1.96^2 * 332 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (332 - 1) + (1.96^2 * 0.50 * 0.50)}$$

#### Tamaño de la muestra:

$$n = 175.42$$

## Anexo 5: Validez del Instrumento

Tabla 13.

*Validación de Juicio de expertos*

<b>Nº</b>	<b>EXPERTO</b>	<b>APLICABILIDAD</b>
1	Mg. Víctor Fabian Romero Escalante	Pertinente
2	Mg. Victoria Ysabel Bringas Ríos	Pertinente
3	Mg. Jesús Enrique Barca Barrientos	Pertinente
4	Mg. Rafael Arturo López Landauro	Pertinente
5	Mg. Braulio Antonio Castillo Canales	Pertinente

Fuente: Ficha de validación de instrumento

## Anexo 6: Ficha de validación de juez experto

### FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

**Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

#### INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1. Nombre y Apellido: Víctor Fabian Romero Escalante
2. Profesión: Administrador
3. Grado académico: Magister
4. Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
5. Cargo: Docente

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Norte, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacemos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

	Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	En el proceso de reclutamiento la institución detalla las competencias necesarias con las que debe contar el postulante, así como también salarios.	X		
2	Los medios de difusión para la convocatoria de personal que utiliza la institución son los idóneos	X		
3	El proceso de selección cumple con realizar, evaluación psicológica, conocimientos y entrevista personal a los postulantes, según el perfil del puesto.	X		
4	En la institución los cargos están diseñados de forma estructurada que permite tener claro dependencias jerárquicas.	X		
5	La institución tiene organizados a los colaboradores bajo un manual de cargo y funciones, cumpliendo con el perfil establecido para cada puesto	X		
9	En la política de remuneraciones, la institución tiene detallado escalas de pago para los colaboradores administrativos, según el cargo asignado	X		
7	La remuneración que percibe, está acorde al rendimiento y trabajo que realiza en la institución.	X		
8	En la institución se aplican beneficios adicionales a la remuneración, para compensar el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la institución	X		

9	Los beneficios e incentivos que otorga la institución, logran motivarlo para un mejor rendimiento en sus funciones.	X		
10	La institución cuenta con políticas de higiene laboral, seguridad y salud ocupacional enfocadas al bienestar de los colaboradores.	X		
11	La institución brinda entrenamiento y capacitación al personal según el perfil del puesto, para mejorar sus competencias laborales.	X		
12	La institución se preocupa por su desarrollo y crecimiento profesional, a través de capacitación continua.	X		
13	La institución aplica programas de desarrollo profesional, para mejorar sus competencias y promover línea de carrera.	X		
14	La institución tiene programas de auditoría interna que se relacionan directamente con su trabajo realizado.	X		
15	Su jefatura directa, supervisa y controla el trabajo realizado diariamente.	X		
16	La institución realiza evaluación de desempeño basado en competencias de forma anual para mejorar el rendimiento del colaborador	X		
17	La institución promueve el acompañamiento y retroalimentación, en base a los resultados de las evaluaciones realizadas.	X		
18	Permanece laborando en la institución por necesidad de una retribución económica	X		
19	El trabajo que realiza en la institución mejora su calidad de vida y no podría dejarla.	X		
20	En la institución, el colaborador puede adquirir estabilidad laboral y económica	X		
21	La estabilidad lograda en mi institución me garantiza poder alcanzar mis planes a futuro.	X		
22	Si renuncia a la institución, considera que existen pocas alternativas de encontrar otro empleo.	X		
23	Según la coyuntura actual, si me retiro de la institución no podré encontrar un trabajo con un mayor salario al que percibo	X		
24	Está vinculado emocionalmente con la institución en la que está laborando.	X		
25	Formar parte de la institución ha logrado que sienta orgullo y satisfacción.	X		
26	Los valores personales que posee y sus metas personales están alineadas con los de la institución.	X		

27	Busca cumplir con los objetivos y metas de la institución porque está identificado con ella.	X		
28	Al cumplir de forma adecuada sus funciones y tareas contribuye de forma positiva en el logro de los objetivos de la institución	X		
29	La institución es reconocida, por ello es importante pertenecer y formar parte de sus colaboradores	X		
30	Es importante que exista lealtad con el centro de labores, por eso cumplo con todo lo que requiere la institución.	X		
31	La institución necesita de su trabajo, por ello considera que no debería dejarla, aun así, fuera por beneficio propio.	X		
32	No puedo renunciar a la institución actualmente porque me siento obligado a cumplir con ella, sobre todo en momentos difíciles.	X		
33	Mi obligación es desempeñarme de forma proactiva y aportar para el crecimiento de la institución	X		
34	La institución me ha brindado la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, por ello debo retribuir con mi trabajo como agradecimiento.	X		
35	Muchas de las cosas que he logrado obtener en mi vida, es gracias a la institución donde laboro	X		

 <b>Mg. Víctor Fasán Romero Escalante</b>  Firma y DNI del experto	Fecha: <u>10 / 05 / 2021</u>
--	------------------------------

PD. Se adjunta instrumento(s) y matriz de consistencia

## FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

**Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

### INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1. Nombre y Apellido: Victoria Ysabel Bringas Ríos
2. Profesión: Licenciada en Administración
3. Grado académico: Magister
4. Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
5. Cargo: Docente

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Norte, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1 En el proceso de reclutamiento la institución detalla las competencias necesarias con las que debe contar el postulante, así como también salarios.	X		
2 Los medios de difusión para la convocatoria de personal que utiliza la institución son los idóneos	X		
3 El proceso de selección cumple con realizar, evaluación psicológica, conocimientos y entrevista personal a los postulantes, según el perfil del puesto.	X		
4 En la institución los cargos están diseñados de forma estructurada que permite tener claro dependencias jerárquicas.	X		
5 La institución tiene organizados a los colaboradores bajo un manual de cargo y funciones, cumpliendo con el perfil establecido para cada puesto	X		
9 En la política de remuneraciones, la institución tiene detallado escalas de pago para los colaboradores administrativos, según el cargo asignado	X		
7 La remuneración que percibe, está acorde al rendimiento y trabajo que realiza en la institución.	X		
8 En la institución se aplican beneficios adicionales a la remuneración, para compensar el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la institución	X		

9	Los beneficios e incentivos que otorga la institución, logran motivarlo para un mejor rendimiento en sus funciones.	X		
10	La institución cuenta con políticas de higiene laboral, seguridad y salud ocupacional enfocadas al bienestar de los colaboradores.	X		
11	La institución brinda entrenamiento y capacitación al personal según el perfil del puesto, para mejorar sus competencias laborales.	X		
12	La institución se preocupa por su desarrollo y crecimiento profesional, a través de capacitación continua.	X		
13	La institución aplica programas de desarrollo profesional, para mejorar sus competencias y promover línea de carrera.	X		
14	La institución tiene programas de auditoría interna que se relacionan directamente con su trabajo realizado.	X		
15	Su jefatura directa, supervisa y controla el trabajo realizado diariamente.	X		
16	La institución realiza evaluación de desempeño basado en competencias de forma anual para mejorar el rendimiento del colaborador	X		
17	La institución promueve el acompañamiento y retroalimentación, en base a los resultados de las evaluaciones realizadas.	X		
18	Permanece laborando en la institución por necesidad de una retribución económica	X		
19	El trabajo que realiza en la institución mejora su calidad de vida y no podría dejarla.	X		
20	En la institución, el colaborador puede adquirir estabilidad laboral y económica	X		
21	La estabilidad lograda en mi institución me garantiza poder alcanzar mis planes a futuro.	X		
22	Si renuncia a la institución, considera que existen pocas alternativas de encontrar otro empleo.	X		
23	Según la coyuntura actual, si me retiro de la institución no podré encontrar un trabajo con un mayor salario al que percibo	X		
24	Está vinculado emocionalmente con la institución en la que está laborando.	X		
25	Formar parte de la institución ha logrado que sienta orgullo y satisfacción.	X		
26	Los valores personales que posee y sus metas personales están alineadas con los de la institución.	X		

27	Busca cumplir con los objetivos y metas de la institución porque está identificado con ella.	X		
28	Al cumplir de forma adecuada sus funciones y tareas contribuye de forma positiva en el logro de los objetivos de la institución	X		
29	La institución es reconocida, por ello es importante pertenecer y formar parte de sus colaboradores	X		
30	Es importante que exista lealtad con el centro de labores, por eso cumplo con todo lo que requiere la institución.	X		
31	La institución necesita de su trabajo, por ello considera que no debería dejarla, aun así, fuera por beneficio propio.	X		
32	No puedo renunciar a la institución actualmente porque me siento obligado a cumplir con ella, sobre todo en momentos difíciles.	X		
33	Mi obligación es desempeñarme de forma proactiva y aportar para el crecimiento de la institución	X		
34	La institución me ha brindado la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, por ello debo retribuir con mi trabajo como agradecimiento.	X		
35	Muchas de las cosas que he logrado obtener en mi vida, es gracias a la institución donde laboro	X		

 <b>Mgr. Victoria Ysabel Bringas Rios</b> <b>DNI: 40806278</b> Firma y DNI del experto	Fecha: <u>17 / 05 / 2021</u>
--	------------------------------

PD. Se adjunta instrumento(s) y matriz de consistencia

## FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

**Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

### INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1. Nombre y Apellido: Jesús Enrique Barca Barrientos
2. Profesión: Licenciado en Administración
3. Grado académico: Magister en Administración de Negocios - MBA
4. Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
5. Cargo: Docente

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Norte, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacemos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1 En el proceso de reclutamiento la institución detalla las competencias necesarias con las que debe contar el postulante, así como también salarios.	X		
2 Los medios de difusión para la convocatoria de personal que utiliza la institución son los idóneos	X		
3 El proceso de selección cumple con realizar, evaluación psicológica, conocimientos y entrevista personal a los postulantes, según el perfil del puesto.	X		
4 En la institución los cargos están diseñados de forma estructurada que permite tener claro dependencias jerárquicas.	X		
5 La institución tiene organizados a los colaboradores bajo un manual de cargo y funciones, cumpliendo con el perfil establecido para cada puesto	X		
9 En la política de remuneraciones, la institución tiene detallado escalas de pago para los colabores administrativos, según el cargo asignado	X		
7 La remuneración que percibe, está acorde al rendimiento y trabajo que realiza en la institución.	X		
8 En la institución se aplican beneficios adicionales a la remuneración, para compensar el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la institución	X		

9	Los beneficios e incentivos que otorga la institución, logran motivarlo para un mejor rendimiento en sus funciones.	X		
10	La institución cuenta con políticas de higiene laboral, seguridad y salud ocupacional enfocadas al bienestar de los colaboradores.	X		
11	La institución brinda entrenamiento y capacitación al personal según el perfil del puesto, para mejorar sus competencias laborales.	X		
12	La institución se preocupa por su desarrollo y crecimiento profesional, a través de capacitación continua.	X		
13	La institución aplica programas de desarrollo profesional, para mejorar sus competencias y promover línea de carrera.	X		
14	La institución tiene programas de auditoría interna que se relacionan directamente con su trabajo realizado.	X		
15	Su jefatura directa, supervisa y controla el trabajo realizado diariamente.	X		
16	La institución realiza evaluación de desempeño basado en competencias de forma anual para mejorar el rendimiento del colaborador	X		
17	La institución promueve el acompañamiento y retroalimentación, en base a los resultados de las evaluaciones realizadas.	X		
18	Permanece laborando en la institución por necesidad de una retribución económica	X		
19	El trabajo que realiza en la institución mejora su calidad de vida y no podría dejarla.	X		
20	En la institución, el colaborador puede adquirir estabilidad laboral y económica	X		
21	La estabilidad lograda en mi institución me garantiza poder alcanzar mis planes a futuro.	X		
22	Si renuncia a la institución, considera que existen pocas alternativas de encontrar otro empleo.	X		
23	Según la coyuntura actual, si me retiro de la institución no podré encontrar un trabajo con un mayor salario al que percibo	X		
24	Está vinculado emocionalmente con la institución en la que está laborando.	X		
25	Formar parte de la institución ha logrado que sienta orgullo y satisfacción.	X		
26	Los valores personales que posee y sus metas personales están alineadas con los de la institución.	X		

27	Busca cumplir con los objetivos y metas de la institución porque está identificado con ella.	X		
28	Al cumplir de forma adecuada sus funciones y tareas contribuye de forma positiva en el logro de los objetivos de la institución	X		
29	La institución es reconocida, por ello es importante pertenecer y formar parte de sus colaboradores	X		
30	Es importante que exista lealtad con el centro de labores, por eso cumplo con todo lo que requiere la institución.	X		
31	La institución necesita de su trabajo, por ello considera que no debería dejarla, aun así, fuera por beneficio propio.	X		
32	No puedo renunciar a la institución actualmente porque me siento obligado a cumplir con ella, sobre todo en momentos difíciles.	X		
33	Mi obligación es desempeñarme de forma proactiva y aportar para el crecimiento de la institución	X		
34	La institución me ha brindado la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, por ello debo retribuir con mi trabajo como agradecimiento.	X		
35	Muchas de las cosas que he logrado obtener en mi vida, es gracias a la institución donde laboro	X		

 46176175 Firma y DNI del experto	Fecha: <u>17 / 05 / 2021</u>
--	------------------------------

PD. Se adjunta instrumento(s) y matriz de consistencia

## FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

**Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

### INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1. Nombre y Apellido: **Rafael Arturo López Landauro**
2. Profesión: **Licenciado en Administración**
3. Grado académico: **Magister**
4. Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
5. Cargo: Docente

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Norte, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

	Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	En el proceso de reclutamiento la institución detalla las competencias necesarias con las que debe contar el postulante, así como también salarios.	√		
2	Los medios de difusión para la convocatoria de personal que utiliza la institución son los idóneos	√		
3	El proceso de selección cumple con realizar, evaluación psicológica, conocimientos y entrevista personal a los postulantes, según el perfil del puesto.	√		
4	En la institución los cargos están diseñados de forma estructurada que permite tener claro dependencias jerárquicas.	√		
5	La institución tiene organizados a los colaboradores bajo un manual de cargo y funciones, cumpliendo con el perfil establecido para cada puesto	√		
9	En la política de remuneraciones, la institución tiene detallado escalas de pago para los colaboradores administrativos, según el cargo asignado	√		
7	La remuneración que percibe, está acorde al rendimiento y trabajo que realiza en la institución.	√		
8	En la institución se aplican beneficios adicionales a la remuneración, para compensar el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la institución	√		

9	Los beneficios e incentivos que otorga la institución, logran motivarlo para un mejor rendimiento en sus funciones.	√		
10	La institución cuenta con políticas de higiene laboral, seguridad y salud ocupacional enfocadas al bienestar de los colaboradores.	√		
11	La institución brinda entrenamiento y capacitación al personal según el perfil del puesto, para mejorar sus competencias laborales.	√		
12	La institución se preocupa por su desarrollo y crecimiento profesional, a través de capacitación continua.	√		
13	La institución aplica programas de desarrollo profesional, para mejorar sus competencias y promover línea de carrera.	√		
14	La institución tiene programas de auditoría interna que se relacionan directamente con su trabajo realizado.	√		
15	Su jefatura directa, supervisa y controla el trabajo realizado diariamente.	√		
16	La institución realiza evaluación de desempeño basado en competencias de forma anual para mejorar el rendimiento del colaborador	√		
17	La institución promueve el acompañamiento y retroalimentación, en base a los resultados de las evaluaciones realizadas.	√		
18	Permanece laborando en la institución por necesidad de una retribución económica	√		
19	El trabajo que realiza en la institución mejora su calidad de vida y no podría dejarla.	√		
20	En la institución, el colaborador puede adquirir estabilidad laboral y económica	√		
21	La estabilidad lograda en mi institución me garantiza poder alcanzar mis planes a futuro.	√		
22	Si renuncia a la institución, considera que existen pocas alternativas de encontrar otro empleo.	√		
23	Según la coyuntura actual, si me retiro de la institución no podré encontrar un trabajo con un mayor salario al que percibo	√		
24	Está vinculado emocionalmente con la institución en la que está laborando.	√		
25	Formar parte de la institución ha logrado que sienta orgullo y satisfacción.	√		
26	Los valores personales que posee y sus metas personales están alineadas con los de la institución.	√		

27	Busca cumplir con los objetivos y metas de la institución porque está identificado con ella.	√		
28	Al cumplir de forma adecuada sus funciones y tareas contribuye de forma positiva en el logro de los objetivos de la institución	√		
29	La institución es reconocida, por ello es importante pertenecer y formar parte de sus colaboradores	√		
30	Es importante que exista lealtad con el centro de labores, por eso cumplo con todo lo que requiere la institución.	√		
31	La institución necesita de su trabajo, por ello considera que no debería dejarla, aun así, fuera por beneficio propio.	√		
32	No puedo renunciar a la institución actualmente porque me siento obligado a cumplir con ella, sobre todo en momentos difíciles.	√		
33	Mi obligación es desempeñarme de forma proactiva y aportar para el crecimiento de la institución	√		
34	La institución me ha brindado la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, por ello debo retribuir con mi trabajo como agradecimiento.	√		
35	Muchas de las cosas que he logrado obtener en mi vida, es gracias a la institución donde laboro	√		

 08273208 Firma y DNI del experto	Fecha: <u>17 / 05 / 2021</u>
--	------------------------------

PD. Se adjunta instrumento(s) y matriz de consistencia

## FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

**Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una Institución de Educación Universitaria Privada de Lima, 2021

### INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1. Nombre y Apellido: Braulio Antonio Castillo Canales
2. Profesión: Licenciado en Administración con mención en turismo y hotelería.
3. Grado académico: Magister
4. Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo – Callao
5. Cargo: Docente – Secretario Académico

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Norte, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacemos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

	Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	En el proceso de reclutamiento la institución detalla las competencias necesarias con las que debe contar el postulante, así como también salarios.	X		
2	Los medios de difusión para la convocatoria de personal que utiliza la institución son los idóneos	X		
3	El proceso de selección cumple con realizar, evaluación psicológica, conocimientos y entrevista personal a los postulantes, según el perfil del puesto.	X		
4	En la institución los cargos están diseñados de forma estructurada que permite tener claro dependencias jerárquicas.	X		
5	La institución tiene organizados a los colaboradores bajo un manual de cargo y funciones, cumpliendo con el perfil establecido para cada puesto	X		
9	En la política de remuneraciones, la institución tiene detallado escalas de pago para los colaboradores administrativos, según el cargo asignado	X		
7	La remuneración que percibe, está acorde al rendimiento y trabajo que realiza en la institución.	X		
8	En la institución se aplican beneficios adicionales a la remuneración, para compensar el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la institución	X		

<b>9</b>	Los beneficios e incentivos que otorga la institución, logran motivarlo para un mejor rendimiento en sus funciones.	X		
<b>10</b>	La institución cuenta con políticas de higiene laboral, seguridad y salud ocupacional enfocadas al bienestar de los colaboradores.	X		
<b>11</b>	La institución brinda entrenamiento y capacitación al personal según el perfil del puesto, para mejorar sus competencias laborales.	X		
<b>12</b>	La institución se preocupa por su desarrollo y crecimiento profesional, a través de capacitación continua.	X		
<b>13</b>	La institución aplica programas de desarrollo profesional, para mejorar sus competencias y promover línea de carrera.	X		
<b>14</b>	La institución tiene programas de auditoría interna que se relacionan directamente con su trabajo realizado.	X		
<b>15</b>	Su jefatura directa, supervisa y controla el trabajo realizado diariamente.	X		
<b>16</b>	La institución realiza evaluación de desempeño basado en competencias de forma anual para mejorar el rendimiento del colaborador	X		
<b>17</b>	La institución promueve el acompañamiento y retroalimentación, en base a los resultados de las evaluaciones realizadas.	X		
<b>18</b>	Permanece laborando en la institución por necesidad de una retribución económica	X		
<b>19</b>	El trabajo que realiza en la institución mejora su calidad de vida y no podría dejarla.	X		
<b>20</b>	En la institución, el colaborador puede adquirir estabilidad laboral y económica	X		
<b>21</b>	La estabilidad lograda en mi institución me garantiza poder alcanzar mis planes a futuro.	X		
<b>22</b>	Si renuncia a la institución, considera que existen pocas alternativas de encontrar otro empleo.	X		
<b>23</b>	Según la coyuntura actual, si me retiro de la institución no podré encontrar un trabajo con un mayor salario al que percibo	X		
<b>24</b>	Está vinculado emocionalmente con la institución en la que está laborando.	X		
<b>25</b>	Formar parte de la institución ha logrado que sienta orgullo y satisfacción.	X		
<b>26</b>	Los valores personales que posee y sus metas personales están alineadas con los de la institución.	X		

27	Busca cumplir con los objetivos y metas de la institución porque está identificado con ella.	X		
28	Al cumplir de forma adecuada sus funciones y tareas contribuye de forma positiva en el logro de los objetivos de la institución	X		
29	La institución es reconocida, por ello es importante pertenecer y formar parte de sus colaboradores	X		
30	Es importante que exista lealtad con el centro de labores, por eso cumplo con todo lo que requiere la institución.	X		
31	La institución necesita de su trabajo, por ello considera que no debería dejarla, aun así, fuera por beneficio propio.	X		
32	No puedo renunciar a la institución actualmente porque me siento obligado a cumplir con ella, sobre todo en momentos difíciles.	X		
33	Mi obligación es desempeñarme de forma proactiva y aportar para el crecimiento de la institución	X		
34	La institución me ha brindado la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, por ello debo retribuir con mi trabajo como agradecimiento.	X		
35	Muchas de las cosas que he logrado obtener en mi vida, es gracias a la institución donde laboro	X		

 <b>DNI: 47011880</b> Firma y DNI del experto	Fecha: <u>18 / 05 / 2021</u>
--	------------------------------

PD. Se adjunta instrumento(s) y matriz de consistencia

## Anexo 7: Cálculo de V. de Aiken

ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.0
2	1	1	1	1	1	5	1.0
3	1	1	1	1	1	5	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1.0
6	1	1	1	1	1	5	1.0
7	1	1	1	1	1	5	1.0
8	1	1	1	1	1	5	1.0
9	1	1	1	1	1	5	1.0
10	1	1	1	1	1	5	1.0
11	1	1	1	1	1	5	1.0
12	1	1	1	1	1	5	1.0
13	1	1	1	1	1	5	1.0
14	1	1	1	1	1	5	1.0
15	1	1	1	1	1	5	1.0
16	1	1	1	1	1	5	1.0
17	1	1	1	1	1	5	1.0
18	1	1	1	1	1	5	1.0
19	1	1	1	1	1	5	1.0
20	1	1	1	1	1	5	1.0
21	1	1	1	1	1	5	1.0
22	1	1	1	1	1	5	1.0
23	1	1	1	1	1	5	1.0
24	1	1	1	1	1	5	1.0
25	1	1	1	1	1	5	1.0
26	1	1	1	1	1	5	1.0
27	1	1	1	1	1	5	1.0
28	1	1	1	1	1	5	1.0
29	1	1	1	1	1	5	1.0
30	1	1	1	1	1	5	1.0
31	1	1	1	1	1	5	1.0
32	1	1	1	1	1	5	1.0
33	1	1	1	1	1	5	1.0
34	1	1	1	1	1	5	1.0
35	1	1	1	1	1	5	1.0
						<b>V de Aiken</b>	<b>1.0</b>

## Anexo 8: Confiabilidad del Instrumento

Tabla 14.

### *Valoración de Confiabilidad*

Intervalo de Coeficiente de Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad
[0: 0,5]	Inaceptable
[0,5: 0,6]	Pobre
[0,6: 0,7]	Débil
[0,7: 0,8]	Aceptable
[0,8: 0,9]	Bueno
[0,9: 1]	Excelente

Fuente: Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018).

## Resultado de la Confiabilidad

Tabla 15.

### *Alfa de Cronbach general*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	35

Fuente: Elaborado en base a resultados SPSS versión 25

Tabla 16.

### *Alfa de Cronbach Variable Gestión del Talento Humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	17

Fuente: Elaborado en base a resultados SPSS versión 25

Tabla 17.

### *Alfa de Cronbach Variable Compromiso Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	18

Fuente: Elaborado en base a resultados SPSS versión 25



## Anexo 10: Resultados descriptivos por ítem

Tabla 18:  
*Estadístico ítem 1*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	20	11,4	11,4	11,4
	De acuerdo	88	50,3	50,3	61,7
	Totalmente de acuerdo	67	38,3	38,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 18: **“En el proceso de reclutamiento la institución detalla las competencias necesarias con las que debe contar el postulante, así como también salarios”**, según los resultados el 50.3% de los encuestados indica que está de acuerdo; un 38.3% está de acuerdo mientras que un 11.4% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 19:  
*Estadístico ítem 2*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	152	86,9	86,9	86,9
	Totalmente de acuerdo	23	13,1	13,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 19: **“Los medios de difusión para la convocatoria de personal que utiliza la institución son los idóneos”**, según los resultados el 86.9% de los encuestados indica que está de acuerdo y un 13.1 % refleja que está totalmente de acuerdo.

Tabla 20:  
*Estadístico ítem 3*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	155	88,6	88,6	88,6
	Totalmente de acuerdo	20	11,4	11,4	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 20: **“El proceso de selección cumple con realizar, evaluación psicológica, conocimientos y entrevista personal a los postulantes, según el perfil del puesto”**, los resultados nos muestran que el 88.6% de los encuestados indica que está de acuerdo y un 11.4 % refleja que está totalmente de acuerdo.

Tabla 21:  
*Estadístico ítem 4*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	152	86,9	86,9	86,9
	Totalmente de acuerdo	23	13,1	13,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 21: **“En la institución los cargos están diseñados de forma estructurada que permite tener claro dependencias jerárquicas.”**, los resultados nos muestran que el 88.9% de los encuestados indica que está de acuerdo y un 13.1 % refleja que está totalmente de acuerdo.

Tabla 22:  
*Estadístico ítem 5*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	175	96,7	100,0	100,0
	Total	181	100,0		

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 22: **“La institución tiene organizados a los colaboradores bajo un manual de cargo y funciones, cumpliendo con el perfil establecido para cada puesto.”**, los resultados nos muestran que el 86.9% de los encuestados indica que está de acuerdo y un 13.1 % refleja que está totalmente de acuerdo.

Tabla 23:  
*Estadístico ítem 6*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	20	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	22	12,6	12,6	24,0
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	22	12,6	12,6	36,6
	De acuerdo	111	63,4	63,4	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 23: **“En la política de remuneraciones, la institución tiene detallado escalas de pago para los colabores administrativos, según el cargo asignado.”**, los resultados nos muestran que el 63.4% de los encuestados indica que está de acuerdo y un 12.6 % indican que están en desacuerdo y el mismo porcentaje menciona que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que un 11% respondió que está en totalmente desacuerdo.

Tabla 24:  
*Estadístico ítem 7*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	86	49,1	49,1	49,1
	De acuerdo	89	50,9	50,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 24: **“La remuneración que percibe, está acorde al rendimiento y trabajo que realiza en la institución.”**, los resultados nos muestran que el 50.9% de los encuestados indica que está de acuerdo y un 49.1 % refleja que está en desacuerdo.

Tabla 25:  
*Estadístico ítem 8*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	20	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	44	25,1	25,1	36,6
	De acuerdo	88	50,3	50,3	86,9
	Totalmente de acuerdo	23	13,1	13,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 25: **“En la institución se aplican beneficios adicionales a la remuneración, para compensar el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la institución”** los resultados nos muestran que el 50.3% de los encuestados indica que está de acuerdo, un 25.1 % indican que están en desacuerdo, un 13.1% mencionan que están totalmente de acuerdo, mientras que un 11.4% respondió que está en totalmente desacuerdo.

Tabla 26:  
*Estadístico ítem 9*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	64	36,6	36,6	36,6
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	23	13,1	13,1	49,7
	De acuerdo	65	37,1	37,1	86,9
	Totalmente de acuerdo	23	13,1	13,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 26: **“Los beneficios e incentivos que otorga la institución, logran motivarlo para un mejor rendimiento en sus funciones”**, los resultados nos muestran que el 37.1% de los encuestados indica que está de acuerdo, un 36.6 %

están en desacuerdo, un 13.1% mencionan que están totalmente de acuerdo y un mismo porcentaje indicó que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 27:  
*Estadístico ítem 10*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	132	75,4	75,4	75,4
Totalmente de acuerdo	43	24,6	24,6	100,0
Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 27: **“La institución cuenta con políticas de higiene laboral, seguridad y salud ocupacional enfocadas al bienestar de los colaboradores”**, los resultados nos muestran que el 75.4% de los encuestados indica que está de acuerdo y un 24.6% están totalmente de acuerdo.

Tabla 28:  
*Estadístico ítem 11*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	65	37,1	37,1	37,1
De acuerdo	110	62,9	62,9	100,0
Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 28: **“La institución brinda entrenamiento y capacitación al personal según el perfil del puesto, para mejorar sus competencias laborales”**, los resultados nos muestran que el 62.9% de los encuestados indica que está de acuerdo y un 37.1% en desacuerdo.

Tabla 29:  
*Estadístico ítem 12*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	65	37,1	37,1	37,1
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	23	13,1	13,1	50,3
De acuerdo	87	49,7	49,7	100,0
Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 29: **“La institución se preocupa por su desarrollo y crecimiento profesional, a través de capacitación continua”**, los resultados nos muestran que el 49.7% de los encuestados indica que está de acuerdo, un 37.1% en desacuerdo y un 13.1%, ni de acuerdo, ni desacuerdo.

Tabla 30:  
*Estadístico ítem 13*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	65	35,9	37,1	37,1
	De acuerdo	110	60,8	62,9	100,0
	Total	175	96,7	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 30: “**La institución aplica programas de desarrollo profesional, para mejorar sus competencias y promover línea de carrera**”, los resultados nos muestran que el 60.8% de los encuestados indica que está de acuerdo, mientras que un 35.9% en desacuerdo.

Tabla 31:  
*Estadístico ítem 14*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	20	11,4	11,4	11,4
	De acuerdo	132	75,4	75,4	86,9
	Totalmente de acuerdo	23	13,1	13,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 31: “**La institución tiene programas de auditoría interna que se relacionan directamente con su trabajo realizado**”, los resultados nos muestran que el 75.4% de los encuestados indica que está de acuerdo, un 13.1% manifiesta que está totalmente de acuerdo, mientras que un 11.4% en desacuerdo.

Tabla 32:  
*Estadístico ítem 15*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	23	13,1	13,1	13,1
	De acuerdo	152	86,9	86,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 32: “**Su jefatura directa, supervisa y controla el trabajo realizado diariamente.**”, los resultados nos muestran que el 84% de los encuestados indica que está de acuerdo, y un 12.7% manifiesta ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 33:  
*Estadístico ítem 16*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	46	26,3	26,3	26,3
	De acuerdo	129	73,7	73,7	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 32: **“La institución realiza evaluación de desempeño basado en competencias de forma anual para mejorar el rendimiento del colaborador.”**, los resultados nos muestran que el 73.3% de los encuestados indica que está de acuerdo, y un 26.3% manifiesta que está en desacuerdo.

Tabla 34:  
*Estadístico ítem 17*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	22	12,6	12,6	12,6
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	20	11,4	11,4	24,0
	De acuerdo	133	76,0	76,0	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 34: **“La institución promueve el acompañamiento y retroalimentación, en base a los resultados de las evaluaciones realizadas.”**, los resultados nos muestran que el 76% está de acuerdo, mientras que un 12.6% manifiesta estar en desacuerdo y un 11.4% señala ni de acuerdo ni en desacuerdo

Tabla 35:  
*Estadístico ítem 18*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	44	25,1	25,1	25,1
	De acuerdo	108	61,7	61,7	86,9
	Totalmente de acuerdo	23	13,1	13,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 35: **“Permanece laborando en la institución por necesidad de una retribución económica.”**, los resultados nos muestran que el 61.7% está de acuerdo, mientras que un 25.1% manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 13.1% señala estar totalmente de acuerdo.

Tabla 36.  
*Estadístico ítem 19*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	23	13,1	13,1	13,1
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	64	36,6	36,6	49,7
	De acuerdo	88	50,3	50,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 36: **“El trabajo que realiza en la institución mejora su calidad de vida y no podría dejarla.”**, los resultados nos muestran que el 48.6% está de acuerdo, mientras que un 35.4% manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 12.7% señala estar en desacuerdo.

Tabla 37.  
*Estadístico ítem 20*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	42	24,0	24,0	24,0
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	45	25,7	25,7	49,7
	De acuerdo	65	37,1	37,1	86,9
	Totalmente de acuerdo	23	13,1	13,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 37: **“En la institución, el colaborador puede adquirir estabilidad laboral y económica.”**, los resultados nos muestran que el 37.1% está de acuerdo, mientras que un 25.7% manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 24% señala estar en desacuerdo.

Tabla 38.  
*Estadístico ítem 21*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	45	25,7	25,7	25,7
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	44	25,1	25,1	50,9
	De acuerdo	86	49,1	49,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 38: **“La estabilidad lograda en mi institución me garantiza poder alcanzar mis planes a futuro.”**, los resultados nos muestran que el 49.1% está de acuerdo, mientras que un 25.7% manifiesta estar en desacuerdo y un 25.1% señala no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 39.  
*Estadístico ítem 22*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	67	38,3	38,3	38,3
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	23	13,1	13,1	51,4
	De acuerdo	85	48,6	48,6	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 39: **“Si renuncia a la institución, considera que existen pocas alternativas de encontrar otro empleo.”**, los resultados nos muestran que el 48.6% está de acuerdo, mientras que un 38.3% manifiesta estar en desacuerdo y un 13.1% señala no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 40.  
*Estadístico ítem 23*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	22	12,2	12,6	12,6
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	22	12,2	12,6	25,1
	De acuerdo	111	61,3	63,4	88,6
	Totalmente de acuerdo	20	11,0	11,4	100,0
	Total	175	96,7	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 40: **“Según la coyuntura actual, si me retiro de la institución no podré encontrar un trabajo con un mayor salario al que percibo.”**, los resultados nos muestran que el 61.3% está de acuerdo, mientras que un 12.2% manifiesta estar en desacuerdo y un mismo porcentaje indica estar in de acuerdo ni en desacuerdo, y un 11% señala estar totalmente de acuerdo.

Tabla 41.  
*Estadístico ítem 24*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	23	13,1	13,1	13,1
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	64	36,6	36,6	49,7
	De acuerdo	88	50,3	50,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 41: **“Según la coyuntura actual, si me retiro de la institución no podré encontrar un trabajo con un mayor salario al que percibo.”**, los resultados nos muestran que el 50.3% está de acuerdo, mientras que un 36.6%

manifiesta estar in de acuerdo ni en desacuerdo, y un 13.1% señala estar en desacuerdo.

Tabla 42.  
*Estadístico ítem 25*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	23	13,1	13,1	13,1
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	22	12,6	12,6	25,7
	De acuerdo	108	61,7	61,7	87,4
	Totalmente de acuerdo	22	12,6	12,6	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 42: “**Formar parte de la institución ha logrado que sienta orgullo y satisfacción.**”, los resultados nos muestran que el 61.7% está de acuerdo, mientras que un 13.1% manifiesta estar en desacuerdo, un 12.6% ni de acuerdo ni desacuerdo y un mismo porcentaje indica estar totalmente de acuerdo.

Tabla 43.  
*Estadístico ítem 26*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	23	13,1	13,1	13,1
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	42	24,0	24,0	37,1
	De acuerdo	88	50,3	50,3	87,4
	Totalmente de acuerdo	22	12,6	12,6	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 43: “**Los valores personales que posee y sus metas personales están alineadas con los de la institución.**”; los resultados nos muestran que el 50.3% está de acuerdo, mientras que un 24% manifiesta estar ni de acuerdo, ni desacuerdo y un 13.1% en desacuerdo, un 12.6 % totalmente de acuerdo.

Tabla 44.  
*Estadístico ítem 27*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	23	13,1	13,1	13,1
	De acuerdo	130	74,3	74,3	87,4
	Totalmente de acuerdo	22	12,6	12,6	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 44: “**Busca cumplir con los objetivos y metas de la institución porque está identificado con ella.**”; los resultados nos muestran que el 74.3% está de acuerdo, mientras que un 13.1% manifiesta estar ni de acuerdo, ni desacuerdo y un 12.6% totalmente de acuerdo.

Tabla 45.  
*Estadístico ítem 28*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	153	87,4	87,4	87,4
	Totalmente de acuerdo	22	12,6	12,6	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 45: “**Al cumplir de forma adecuada sus funciones y tareas contribuye de forma positiva en el logro de los objetivos de la institución.**”, los resultados nos muestran que el 87.4% está de acuerdo, y un 12.6% manifiesta totalmente de acuerdo

Tabla 46.  
*Estadístico ítem 29*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	45	25,7	25,7	25,7
	De acuerdo	130	74,3	74,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 46: “**La institución es reconocida, por ello es importante pertenecer y formar parte de sus colaboradores.**”; los resultados nos muestran que el 74.3% está de acuerdo, y un 25.7% manifiesta totalmente de acuerdo.

Tabla 47.  
Estadístico ítem 30

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	7	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	162	92,6	92,6	96,6
	Totalmente de acuerdo	6	3,4	3,4	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 47: **“Es importante que exista lealtad con el centro de labores, por eso cumplo con todo lo que requiere la institución.”**; los resultados nos muestran que el 92.6% está de acuerdo, mientras que un 4% manifiesta estar ni de acuerdo ni desacuerdo y un 3.4% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 48:  
Estadístico ítem 31

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	45	25,7	25,7	25,7
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	36	20,6	20,6	46,3
	De acuerdo	88	50,3	50,3	96,6
	Totalmente de acuerdo	6	3,4	3,4	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 48: **“La institución necesita de su trabajo, por ello considera que no debería dejarla, aun así, fuera por beneficio propio.”**, los resultados nos muestran que el 50.3% está de acuerdo, mientras que un 25.7% manifiesta estar en desacuerdo, un 20.6% ni de acuerdo ni desacuerdo, y el 3.4% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 49.  
Estadístico ítem 32

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	22	12,6	12,6	12,6
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	75	42,9	42,9	55,4
	De acuerdo	69	39,4	39,4	94,9
	Totalmente de acuerdo	9	5,1	5,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 49: **“No puedo renunciar a la institución actualmente porque me siento obligado a cumplir con ella, sobre todo en momentos difíciles.”**, los resultados nos muestran que el 42.9% indican que no están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, mientras que un 39.4% mencionan que están de acuerdo, un 12.6%

manifiestan estar en desacuerdo y un 5.1% mencionaron estar totalmente de acuerdo.

Tabla 50:  
*Estadístico ítem 33*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	61	34,9	34,9	34,9
	De acuerdo	109	62,3	62,3	97,1
	Totalmente de acuerdo	5	2,9	2,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 50: **“Mi obligación es desempeñarme de forma proactiva y aportar para el crecimiento de la institución.”**, los resultados nos muestran que el 62.3% indican estar de acuerdo, mientras que un 34.9% mencionan estar ni de acuerdo / ni en desacuerdo y un 2.9% reflejan un 2.9%.

Tabla 51:  
*Estadístico ítem 34*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	62	35,4	35,4	35,4
	De acuerdo	113	64,6	64,6	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 51: **“La institución me ha brindado la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, por ello debo retribuir con mi trabajo como agradecimiento.”**, los resultados nos muestran que el 64.6% indican estar de acuerdo; mientras que un 35.4% mencionan estar ni de acuerdo / ni en desacuerdo.

Tabla 52.  
*Estadístico ítem 35*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	24	13,7	13,7	13,7
	Ni de acuerdo/ni desacuerdo	44	25,1	25,1	38,9
	De acuerdo	107	61,1	61,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

En la Tabla 52: **“Muchas de las cosas que he logrado obtener en mi vida, es gracias a la institución donde laboro.”**, los resultados nos muestran que el 61.1% indican estar de acuerdo; mientras que un 25.1% mencionan estar ni de acuerdo / ni en desacuerdo y un 13.7% afirmaron estar en desacuerdo.

Tabla 53.  
*Generación (Edad) - Compromiso Organizacional*

		Compromiso Organizacional		Total
		REGULAR	ALTO	
EDAD	Generación Z (11 a 27 años)	4,0%	2,3%	6,3%
	Generación Y (28 a 40 años)	22,9%	13,1%	36,0%
	Generación X (41 a 52 años)	5,1%	31,4%	36,6%
	Baby Boomers (53 a 72 años)	14,3%	6,9%	21,1%
Total		46,3%	53,7%	100,0%

En la Tabla 53: los resultados nos muestran que los encuestados que están dentro de la generación X muestran un alto compromiso con un 31.4 %; mientras que los de la generación Y evidencian un regular compromiso con un 22.9%; así también vemos que los de la generación Baby Boomer se evidencia un regular compromiso con un 14.3% y en los de la generación Z predomina el regular compromiso con un 4%.