



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores en la  
Sede de la UGEL N° 03, La Victoria**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Robert Nilton Rojas Santos (ORCID: 0000-0003-4972-9807)

**ASESOR:**

Dr. Edwin Alberto Martínez López (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA – PERÚ**

**2020**

### **Dedicatoria**

A Dios porque supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

### **Agradecimiento**

A mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia y mi coraje para conseguir mis objetivos. A todas las personas que hicieron posible el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.3.1. Población	18
2.3.2. Muestra	18
2.3.3. Muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.4.1. Técnicas	18
2.4.2. Instrumentos	19
2.4.3. Validez	19
2.4.4. Confiabilidad	19
2.5. Procedimientos	20
2.6. Métodos de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
3.1. Resultados descriptivos	21
3.2. Resultados inferenciales	37
IV. Discusión	41
V. Conclusiones	44
VI. Recomendaciones	46

VII. Referencias	48
VIII. ANEXO	51

## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización variable gestión del talento humano	17
Tabla 2. Matriz de operacionalización variable compromiso laboral	17
Tabla 3. Distribución de frecuencia y porcentajes de la gestión del talento humano	21
Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión selección de personas	22
Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión capacitación de personas	23
Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión desarrollo de personas	24
Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentajes del compromiso organizacional	25
Tabla 8. Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo	26
Tabla 9. Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad	27
Tabla 10. Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso normativo	28
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes según los niveles de percepción de las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional	29
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes según los niveles de percepción acerca de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo	31
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes según los niveles de percepción acerca de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad	33
Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes según los niveles de percepción acerca de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo	35
Tabla 15. Coeficiente de correlación y significación entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional	37
Tabla 16. Coeficiente de correlación y significación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo	38
Tabla 17. Coeficiente de correlación y significación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad	39
Tabla 18. Coeficiente de correlación y significación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo	40

## Índice de figuras

Figura 1. Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano	21
Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión selección de personas	22
Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión capacitación de personas	23
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión desarrollo de personas	24
Figura 5. Distribución porcentual de la variable compromiso organizacional	25
Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión compromiso afectivo	26
Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión compromiso de continuidad	27
Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión compromiso normativo	28
Figura 9. Barras agrupadas de las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional	29
Figura 10. Barras agrupadas de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo	31
Figura 11. Barras agrupadas de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad	33
Figura 12. Barras agrupadas de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo	35

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria. Para ello se aplicó una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, no experimental y la muestra estuvo conformada por 70 profesionales que laboran en el Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 de la ciudad de La Victoria, asimismo se aplicaron cuestionarios relacionados a cada variable.

**Palabras claves:** Gestión del talento, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo



## **Abstract**

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the management of human talent and the organizational commitment at the Headquarters of the UGEL 03 in the Victoria district. To do this, a basic research was applied, with a quantitative approach, Non-experimental and the sample was made up of 70 professionals who work in the Human Resources Area of UGEL N° 3 in the city of the Victoria. Questionnaires related to each variable were also applied.

**Keywords:** Talent management, organizational commitment, affective commitment, continuity commitment, normative commitment

## **I. Introducción**

De acuerdo al informe elaborado por la OIT (2018), la gestión de los recursos humanos en las entidades de los países desarrollados, caso Rusia, EEUU, China, Canadá, Inglaterra, Francia y Alemania está centrada en proporcionar los implementos indispensables para el buen performance de sus trabajadores, como ambientes favorables, consideraciones, tratos positivos, perfeccionamiento y actualización, así como una justa remuneración. Además, según el mismo informe, el 87.74% de las empresas se preocupan por ello. Mientras tanto, en los países subdesarrollados, debido al informalismo y corrupción, solo el 15.3% de las empresas y organizaciones se preocupan por mejorar la gestión de los recursos humanos, haciendo que no exista el compromiso organizacional en sus miembros. Así también, un estudio realizado por la Revista Americana Harvard Business Review del año 2017, realizado a 20.000 trabajadores del mundo, reveló que el 56% de los encuestados aseguraron que no se sienten considerados y respetados por sus jefes y la organización donde laboran. Lo cual están influenciando negativamente en sus desempeños, su concentración, su emocionalidad, su satisfacción y compromiso laboral.

Dentro del ámbito nacional, el Ministerio de Educación (MINEDU) actualmente viene estableciendo modificaciones en la forma de gestionar la educación, dentro de los retos más importantes que hacen frente los centros educativos es la creación de tácticas o políticas que contribuyen a elevar el compromiso del docente y personal administrativo dentro de la institución educativa por medio de los cuales este personal puede involucrarse con las metas institucionales y adaptarse a los planes y proyectos de la organización, es de esta manera que el compromiso del personal que presta servicios en las instituciones educativas y en las Unidades de Gestión de Educación Local constituye un asunto de importancia para ser investigado (Cairo, 2019)

En la Red 21 de la UGEL 02 concretamente en los centros educativos del distrito de Los Olivos se aprecia que no existe compromiso organizacional en los directores y plana docente en vista que estos no se sienten satisfechos con el ambiente laboral, asimismo las evaluaciones al personal no son transparentes habiendo docentes con cierta preferencia, además no se presentan relaciones interpersonales adecuadas entre el personal que labora en las instituciones, el problema se centra en que los directores imponen sus pensamientos e

ideas afectando negativamente el vínculo con los docentes y finalmente la institución no reconoce la labor de sus docentes.

Con respecto a la gestión del talento humano (GTH) en la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL N° 03 La Victoria, se ha venido observando que hasta la actualidad, no se ha dado a cabalidad el desarrollo de sus actividades o el acatamiento de sus responsabilidades y competencias dentro de su puesto de trabajo, se presentan múltiples problemáticas como las deficiencias presentadas mensualmente en el pago de las remuneraciones y pensiones a su personal tanto en funciones como cesantes de la UGEL y de las Instituciones Educativas que esta unidad tiene bajo su administración, asimismo la desactualización de los legajos y escalafones del personal cesante de la UGEL N° 03 y las instituciones educativas a su cargo por la deficiente gestión y falta de mantenimiento, asimismo no se efectúan los registros que correspondan; mala gestión en la realización de capacidades del personal de la unidad; no se ejecutan correctamente las actividades asociadas con los procesos de evaluación para ingresar y acceder a la Carrera Pública Magisterial, asimismo evaluar su desempeño y los posibles ascensos del personal, dentro del marco de la normativa vigente y de sus competencias; no se cumple lo estipulado en el cuadro normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en cuanto a la contratación, sanción y despido de personal; posiblemente esto conlleva a un desfavorable compromiso organizacional, servidores públicos no comprometidos con el quehacer administrativo el cual tiene como finalidad el brindar un servicio de calidad a los beneficiarios de toda nuestra comunidad educativa que engloba los distritos de La Victoria, Pueblo Libre, San Miguel, Cercado de Lima, San Isidro, Breña, Jesús María, Lince y Magdalena.

La conducta y respuestas del componente humano en la UGEL 03, se encuentran debidamente reguladas por la manera en la que comprenden la GTH, mientras que la GTH, asociados a las estructuras y las cualidades y propiedades institucionales y el personal que lo conforman, constituyen un sistema recíproco inmensamente proactivo. Cuando se habla sobre el compromiso laboral se hace alusión al vínculo que tiene el empleado y la institución. El compromiso refiere a que la UGEL 03 requiere empleados leales que se identifiquen con la organización y que su participación dentro de ella sea activa. Se podría definir al compromiso laboral como el grado de responsabilidad de los trabajadores y como éste se

identifica con la institución. Está claro que los conocimientos no bastan para resolver conflictos que puedan presentarse en la institución y se pueda cumplir sus objetivos y metas, también es relevante que el empleado cuente con habilidades, destrezas y actitudes. Se considera que un empleado comprometido con sus tareas es el que se identifica con la UGEL trabajando para el logro de las metas de ésta y con la finalidad de mantenerse trabajando en la unidad; igualmente un empleado comprometido con su institución es el que reconoce sus tareas y funciones con la finalidad de realizarlas de una manera eficiente y eficaz para beneficio de la UGEL, para que ésta cumpla con sus metas.

Continuando con el desarrollo de nuestra investigación, en el ámbito internacional tenemos trabajos previos que sustentan nuestro trabajo de estudio. Considerando el estudio de Mestanza (2020), cuyo propósito fue la determinación de cómo incidió la GTH en la imagen. Se encontró que la institución cuenta con profesionales, esto permite ver que la institución trabaja con personal capaz y competente que ocupan un cargo laboral de acuerdo a su título académico. Asimismo, se encontró que los procedimientos utilizados para el reclutamiento del personal son mediante recepción de carpetas y entrevistas para medir el nivel profesional, los conocimientos las aptitudes y actitudes que tienen los postulantes, para luego seleccionar a quienes cumplen con los requerimientos del cargo, también se realiza evaluaciones periódicas al personal laboral para detectar algún tipo de falencia que pueda intervenir en el alcance de los objetivos.

Continuando con la variable GTH, el estudio de Cedeño (2019) consideró como objetivo general la determinación de como la gestión del talento humano incidió en el desempeño laboral de los empleados estatales a través de herramientas de investigación empleadas. Los resultados permitieron concluir que el análisis de descripción de puestos basados en el modelo de gestión por competencias permite conocer el alcance que tiene su aplicación dentro de la Unidad Administrativa del Talento Humano, lo que conlleva a un fortalecimiento de este proceso.

En la investigación de Eusebio (2019), tuvo como finalidad el análisis de la GTH de acuerdo a los procesos que se practicaron y su influencia en el puesto laboral. Los resultados concluyeron que tanto la GTH como el performance del empleado se encuentran relacionados de forma positiva, igualmente el autor consideró que el personal es el impulsor

esencial que coopera en el crecimiento y productividad de la institución en el mercado educativo que hoy es altamente competitivo.

Con relación a la segunda variable compromiso organizacional, en el ámbito internacional se consideró la tesis de Vizcaíno (2020) cuyo objetivo fue llevar a cabo el análisis dentro de una institución gubernamental del nivel de satisfacción laboral y del grado de compromiso que presentan los empleados. En base a los resultados alcanzados el grado de satisfacción no se vinculan con el lapso de tiempo que el empleado laboran en la institución, aunque, el compromiso organizacional si se vincula con el lapso de tiempo. De acuerdo al género los varones a diferencia de las mujeres están más satisfechos y mucho más comprometidos, en la institución predomina el compromiso afectivo, además la satisfacción laboral se relaciona fuertemente con el compromiso organizacional, quiere decir si existe mayor satisfacción habrá más compromiso.

Por otro lado, Torres (2019) presentó como objetivo general orientar a la empresa, sobre la importancia de disponer un clima organizacional que fortalezca el desempeño y compromiso de sus colaboradores. Concluyó que las capacitaciones son tomadas en cuenta como una inversión productiva que al formar a los colaboradores se beneficia ella misma, produciendo cambios efectivos en las actividades laborales, el trabajo en equipo, la buena comunicación, toma de decisiones, relación con los clientes, proporcionando ventajas y mejoras para entregar calidad en el servicio y conservar un excelente clima laboral, haciendo realizable la misión y la finalidad de la institución.

También tenemos trabajos previos en el ámbito nacional, con relación a la variable GTH, de esta manera tomamos la investigación de Díaz (2019), se consideró el objetivo la determinación del vínculo de la GTH con el compromiso organizacional en las direcciones regionales. En base a la información recabada la investigación presentó un Rho de Spearman igual a 0.331 con un p-valor de 0.010 lo que permitió demostrar que entre la GTH y el compromiso organizacional existe relación débil. Por lo tanto concluyó que una mejora en la gestión de talento humano en las direcciones regionales conllevaría a una mejora en el compromiso organizacional en los empleados.

El propósito principal en el estudio de Guzmán (2019), la determinación de como la GTH se vincula con el desempeño docente de la universidad. En base a los hallazgos el

estudio termino concluyendo que entre las variables existe una relación fuerte y directa, asimismo contar la mejora en la GTH no solo mejora el performance de los docentes sino también el aprendizaje cooperativo y las habilidades sociales de los alumnos de la universidad.

En la investigación de Núñez (2019) cuyo objetivo fue conocer como la cultura organizacional de los empleados se relaciona con la GTH. Los resultados posibilitaron concluir que entre la cultura organizacional y la GTH hay relación favorable y moderada corroborada por el Rho de Spearman de 0.591, en la institución educativa sujeta de estudio.

Con respecto a la variable compromiso organizacional tenemos la investigación de Solís (2020) cuyo objetivo fue la determinación de la asociación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en un centro educativo superior. Como conclusión se logró determinar que el compromiso organizacional se asocia positiva y significativamente con la gestión administrativa bajo la percepción de los trabajadores de esta casa de estudios superiores.

El propósito de la investigación de Murayari (2019) fue la determinación de como el compromiso organizacional se vincula con la cultura organizacional de los empleados. En base a los hallazgos encontrados en la investigación concluyó que la correlación entre la cultura y el compromiso organizacional fue de 0.563, lo que permitió concluir que cuanto mejor sea la cultura organizacional dentro de la organización mejor será el compromiso de los empleados en sus funciones y puesto de trabajo.

A continuación, vamos a desarrollar nuestro marco referencial, que nos va permitir sustentar nuestras teorías que están a la base nuestro sujeto de estudio. Relacionado a la definición de Gestión de talento humano, Chiavenato (2009) sostiene que el Departamento de Recursos Humanos (DRH) es dentro de la organización el departamento que más denominaciones ha tenido, desde Administración de Recursos Humanos hasta Oficina de Talento Humano, pasando por gestión del capital humano o también como gestión de personas; este departamento necesita indispensablemente del pensamiento o ideología de cada institución, además del sector en donde se desarrolla, de las tecnologías utilizadas, de las políticas internas, entre otros elementos. El autor remarca que el objeto de la gestión de talento humano es el empleado como elemento principal de la institución, en vista que estas

comprendieron que su éxito y el logro de sus metas dependerán exclusivamente de los empleados. La finalidad de la gestión de talento humano es lograr la cooperación efectiva de los empleados de manera que se consigan los objetivos establecidos por la institución. Para finalizar con Chiavenato este sostiene que los empleados son los responsables de definir las fortalezas y debilidades de la organización.

Adicionalmente, Cabrales (2009) sostuvo que los responsables de las gerencias deben ser personas estrategas que buscan sus metas que los diferencien de otros profesionales y para esto necesariamente tienen que conocer y medir las capacidades de su personal; siendo un elemento importante para esto el dar a conocer a su personal sobre la importancia de sus actividades, ese reconocimiento permitirá al empleados sentirse valorado dentro de la institución y, por ende, el personal devuelve ese gesto con un rendimiento más óptimo. De lo explicado, se comprende que el factor humano es mucho más que un simple recurso, de materiales directos o insumos en las actividades de la institución, el ser humano puede convertirse en el factor o componente diferenciador entre las diferentes instituciones.

Por su parte, los autores Caicedo y Acosta (2012) definieron a la GTH como un instrumento esencial para conseguir que la institución se realice y se mantenga en la sociedad y el tiempo, cooperando a que los componentes de la institución consigan las condiciones mínimas requeridas para la consecución de sus metas. Por otro lado, Fernández (2001) citado en Veras y Cuello (2005) definió a la GTH como la manera en que la institución emplea, impulsa, exime, estimula e involucra la totalidad de las capacidades de sus empleados asimismo de su potencial, con la finalidad de mejorar progresiva y establemente tanto al personal como a la misma institución.

Para Jaramillo (2005) indicó que la GTH es la agrupación de procedimientos necesarios para dirigir a los empleados de una organización, que involucran fases o procesos como reclutamiento, selección de personal, programas de capacitación, evaluación del desempeño de los empleados, políticas de compensación, entre otros procesos que habitualmente se desarrollan dentro de la institución; con la finalidad de lograr el valor agregado más elevado al producto de cada elemento de la institución. Igualmente, Ibáñez (2011) sostuvo que esta gestión presenta una perspectiva determinante de orientación cuya finalidad fue generar valor para la institución, por medio de una agrupación de actividades orientadas a utilizar en cualquier situación del nivel de capacidades, conocimiento y

destrezas en la consecución de los resultados indispensables para que la institución sea competitiva en el ambiente actual y futuro, del mismo modo el autor sostiene que la GTH es la encargada de conducir el capital humano de las instituciones educativas.

En ese punto, Joaquín (2014) sostuvo que en la referida gestión se deben tomar un liderazgo efectivo que inspire a los empleados a realizar su mejor esfuerzo, debido a que éste es el elemento que dirige a mejorar el rendimiento de la institución. En cuanto al rendimiento se refiere al nivel en que los resultados de las tareas y actividades realizadas por el empleado colaboran a la consecución de las metas y conocer hasta qué punto el personal cumplirá con las condiciones y exigencias de su puesto de trabajo. Las definiciones presentadas insisten en que la gestión de talento humano busca estimular e impulsar su performance, entregando respaldo, incentivo, estímulo al talento del personal que lleven al progreso y crecimiento de la institución en general; la gestión busca también que los empleados se sientan confortables para realizar su máximo potencial.

Para definir las dimensiones con relación a nuestra variable Gestión del Talento Humano, empleamos los tres componentes de la GTH descritos por Chiavenato (2011), las dimensiones son:

#### Selección de personas

La selección es la actividad o proceso en donde se escoge y clasifica a los postulantes más adecuados para los puestos de trabajo utilizables y aptos con el propósito de incrementar su producción o servicio en las organizaciones. Para comenzar con este proceso se requiere de los reportes, la descripción del estudio y la información sobre las funciones y el puesto en donde se desempeñara el postulante, por tanto el objetivo de la selección es escoger con exactitud importante sobre la opción más adecuada del postulante para la institución. Sucesivamente, se toma en consideración la información y las características de los puestos de trabajo, con las situaciones elementales que debe tener el futuro trabajador; y de igual forma de aquellos candidatos con mayor experiencia, compitiendo por el mismo puesto de trabajo y por último, se desarrolla una comparación de los resultados de los postulantes y se termina tomando una decisión.



## Capacitación de personas

Se estableció que la capacitación del empleado es una herramienta de formación con el propósito de extender los conocimientos y la experiencia del empleado para el desarrollo óptimo de su cargo. Este proceso cuenta con cuatro etapas: la primera relacionada con la situación de las necesidades, que corresponde al estudio de las privaciones; segundo está asociada al programa de entrenamiento, en este proceso se organiza y desarrolla la estrategia más recomendada para la organización; tercero realizar la puesta en marcha del entrenamiento, que incorpora toda la enseñanza y cuarto desarrollar la valorización del entrenamiento que se desarrolla a nivel organizacional, tanto en los recursos humanos como en la parte operativa.

## Desarrollo de personas

El progreso de los empleados se refiere a la agrupación de procesos y acciones de enseñanza otorgada por la organización con el propósito de conseguir el progreso personal y por ende el progreso institucional. En las instituciones, los empleados son considerados el elemento fundamental he instruido, con una particularidad potencialmente efectiva, completamente apto para asimilar las habilidades, asimismo comprender y conseguir información, modificar las conductas y proceder de las personas y generar pensamientos y razones.

Como segunda variable de nuestro estudio se presenta el compromiso organizacional el cual de acuerdo a Luthans (2008) se refiere al anhelo de continuar siendo componente de la organización, es la capacidad para realizar lo viable y ejecutable para el bien de la institución, asimismo es permitir los objetivos y valores de la institución como propias. En otras palabras, el compromiso organizacional es la conducta de fidelidad de los empleados para con su organización, manifestando su inquietud por el bienestar y éxito de ella (p. 147). Davis y Newstrom (2011) sostuvieron que el compromiso organizacional es el nivel en que los empleados se identifican con su organización o su puesto de trabajo y por esta razón su deseo de proseguir trabajando en la organización. Igualmente, Brunet y Vidal (2008) manifestaron que el compromiso organizacional es una fuerza que tiene el empleado para reconocerse con la organización, admitiendo las metas y valores para proseguir siendo empleado de la organización.

El autor Martínez (2016), hace referencia al pacto entre el empleado y la institución es profundamente relevante para que este vínculo laboral marche apropiadamente, por este motivo es que el compromiso organizacional es una labor fundamental a cargo de la institución. El autor también hace referencia a tres tipos de compromisos que presenta el empleado, los cuales son: primero los que aman a la organización, los cuales son los empleados que están más comprometidos con la institución a causa de un acontecimiento agradable dentro de la institución; segundo los empleados convertibles que corresponden a todos aquellos que no están comprometidos en la institución pero puede cambiar si la experiencia en su puesto mejora y tercero y último se ubican los empleados desenganchados, los cuales no están comprometidos y solo lo harán si observan y sienten un cambio radical en la institución.

El compromiso organizacional de acuerdo a Van Der Welf (2018) es la vivencia del empleado, debido a un vínculo, perciben que se ajustan y comprenden la finalidad de la institución, presentando mayor productividad y un valor añadido, adicionalmente son mucho más dinámicos. Por su parte Wilkinson (s.f.) sostuvo que el compromiso organizacional está vinculado al propósito de pertenencia y productividad. Igualmente, consideró que los empleados que toman decisiones y que se ponen a laborar, presentan mayor probabilidad de incrementar su compromiso con su institución.

De acuerdo con Edel, García y Casiano (2007) el compromiso organizacional es un elemento muy relevante en la organización, por este motivo ha sido estudiada ampliamente, debido a que, si los resultados son muy bajos esto genera que los empleados estén mucho más predispuestos a ser irresponsables, incumplir con la puntualidad e incrementar la rotación, entre otros; mientras que si la institución cuenta con resultados muy altos de compromiso, el empleado posee un sentimiento muy fuerte de realizar las labores de manera eficiente. Del mismo modo, Amorós (2007) mencionó que el compromiso es el nivel de dominio que posee el empleado por la institución, presentando identificación y responsabilidad ante las labores asignadas. Igualmente, contribuyendo positivamente, con el logro y consecución de los objetivos y metas establecidas por la institución.

Erez y Earley (1993) citados en Amoros (2007) sostuvieron que el compromiso se ha desarrollado intensamente y con mayor hincapié en las naciones desarrolladas. La búsqueda científica con relación al compromiso en los países subdesarrollados es muy pobre.

Asimismo, la cultura es un elemento relevante que puede involucrar muchas desigualdades en la dirección de las instituciones. Del cual se infiere que el compromiso organizacional es el nivel que el personal se identifica con una institución y con sus metas, además anhela sostener su permanencia en la institución (Robbins y Coulter, 2005).

Las dimensiones del compromiso organizacional de acuerdo con Meyer y Allen (1991) son:

#### Compromiso afectivo (Deseo)

El autor Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) citando a Meyer y Allen (1991) sostuvo que es la clase de compromiso que representa una dirección afectiva que el empleado siente hacia la institución, por lo tanto es la energía del reconocimiento de una persona con una institución en concreto y de su contribución en dicha institución. Por ende es el nivel en que una persona se compromete sentimentalmente con su institución.

Del mismo modo, Rivera (2010) indica que los empleados sostienen una relación o conexión de sensaciones, afecto y valores que incluye al entorno familiar, vivencias y conocimiento como ser humano; en tal sentido, si la institución posee un programa de políticas que colaboren con el empleado a sostener una correcta y apropiada estabilidad entre su vida personal y familiar, consigue desarrollar sensaciones relevantes que implican al empleado y se realicen sensaciones favorables, que produzca sentido de pertenencia en la institución.

Igualmente, Robbins y Judge (2013), indicaron que los procedimientos en donde intervienen los empleados se realizan para que estos puedan conseguir beneficios por parte de la institución, dentro de estos se tienen:

Lealtad. Se refiere a la honorabilidad del empleado.

Identidad. Se refiere a la identificación y reconocimiento del empleado hacia la institución.

Sentimiento. Relacionado con los estados de ánimo de los empleados, son muy diversos.

Laso familiar. Relacionada con la relación social del empleado.

Orgullo. Es la sensación que se genera por ver algo realizado por uno mismo.

Emoción. Son los sentimientos que el empleado puede presentar entre estos se tienen a la pena, alegría, enojo, preocupación, entre otros.

Identidad compartida. Está relacionada con la correspondencia, porque implica a dos o más personas que pueden sentir la misma identificación con la institución.

Compromiso de continuidad (necesidad)

En el estudio de Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) cita a los autores Meyer y Allen (1991) ambos indicaron que este compromiso mide el nivel en que un empleado siente que debe mantenerse en la institución. En este compromiso se prioriza la necesidad, por este motivo es muy probable que se ubique una coherencia del empleado con relación al tiempo invertido y al esfuerzo que se perderían en la situación que el empleado renuncie o deje de laborar en la institución, es decir de los costos tanto psicológicos, financieros y físicos en los que incidiría el empleado al retirarse, o también de las escasas probabilidades que tiene el empleado de conseguir otro empleo, quiere decir, en este punto existe un beneficio relacionado con permanecer en la institución y un costo relacionado con el retiro de la institución.

El reconocimiento para Betanzos, Andrade y Paz (2019) va asociado con las metas, propósitos y los valores institucionales, a causa de la existencia de una contribución importante a la permanencia de los empleados y al compromiso que produce con la institución, en la intensidad en que los empleados posean valores y propósitos particulares relacionados con la institución, coherentemente busquen obtener lo planificado en la institución.

El compromiso de continuidad por lo tanto, otorga al empleado la posibilidad de mantenerse por mucho más tiempo en la institución, en vista que presenta más compromiso y mucho mayor será su nivel de continuar en vista que al empleado le va a disfrutar de lo que utiliza y contribuye para la institución (Robbins y Judge, 2013)

Conveniencia personal. Es realizar actividades en favor de otras personas y genere en ellos un resultado favorable.

Necesidad de trabajo. Laborar colabora en el empleado a sentirse vivo y para que el empleado posea una calidad de vida óptima.

Desempleo. Las personas que no han laborado por mucho tiempo forman parte de un grupo de personas que tratan de conseguir un empleo.

Vida personal. Corresponde a los planes o proyecto que el empleado se traza con el propósito de cumplir con diferentes objetivos.

Compromiso normativo (deber)

Nuevamente en el estudio de Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) cita a los autores Meyer y Allen (1991) los cuales señalaron que este compromiso se ubica en la convicción de la fidelidad a la institución posiblemente por el recibimiento de beneficios que deriva en el significado de la obligación de posibilitar correspondencia. Es la emoción de deber que presenta el empleado a mantenerse en la institución porque considera que eso es lo apropiado, esta emoción de fidelidad del empleado con la institución debe ser consecuencia de las influencias de índole cultural o también familiar, sin tomar en consideración la satisfacción que tenga sobre su trabajo.

De acuerdo con Fonseca, Cruz y Chacón (2018), este compromiso consiste en mantenerse en la institución por ser fiel a la institución es una reacción moral, que para muchos autores a coincidido en llamarlo normativo en vista que hace referencia al cariño o simpatía que presenta el empleado a las leyes y normas que conducen su conducta y proceder en su obrar tanto dentro como fuera de la institución.

La delimitación de este componente normativo ha ocasionado en los empleados una recompensa que ha mantenido a la institución como parte de un agradecimiento, se ha revelado el anhelo de la coexistencia como un deber (Robbins y Judge, 2013)

Beneficio. Una circunstancia que entrega una manera de agradecer alguna situación.

Reciproco. En este elemento se entrega y se recibe de la misma forma.

Lealtad. Fidelidad hacia la institución.

Obligación. El reconocimiento de un empleado al poder declarar sus beneficios a otra persona.

Culpabilidad. Se presume la irreprochabilidad de la situación ya acreditado.

Compañerismo. Es la relación existente entre los compañeros de trabajo.

Por este motivo la investigación busca solucionar el problema general: ¿Cómo la GTH se relaciona con el compromiso organizacional en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria? A través de los problemas específicos: PE1. ¿Cómo la GTH se relaciona con el compromiso afectivo en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria?, PE2. ¿Cómo la GTH se relaciona con el compromiso de continuidad en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria? y PE3. ¿Cómo la GTH se relaciona con el compromiso normativo en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria?

La investigación se justifica teóricamente, porque permite el incremento de conocimientos teórico científico relacionado con la GTH y el compromiso organizacional; que han sido analizado internacional y nacionalmente, encontrándose aún de manera ineficaz en distintas instituciones, se ha encontrado más investigaciones en el plano nacional. En el estudio se exponen trabajos previos y el respaldo bibliográfico que permitieron profundizar científicamente la problemática establecida, en vista que el estudio de las diversas teorías sobre la GTH tomada de Chiavenato (2009) y el compromiso organizacional tomado de Meyer y Allen (1991) sustentan la importancia de mejorar las condiciones laborales y por ende el acatamiento de la finalidad propia de las instituciones mediante un mejor compromiso laboral por parte de los trabajadores.

En la práctica se justificó, porque demostró que la GTH se asocia con el compromiso organizacional. Asimismo muestra la importancia de lograr tener una adecuada selección, capacitación y desarrollo de las personas que conforman parte de una institución a su vez que al tener todo ellos bien establecido se logrará un compromiso afectivo, de continuidad y normativo de parte de todo el personal, las evidencias presentadas en la presente investigación soporta la relevancia del entorno, del ambiente laboral, clima organizacional y liderazgo para un eficaz desempeño. La información empleada en el presente estudio

fundamenta la puesta en marcha de otras investigaciones que ejecuten sistemas y políticas de mejora y capacitación a todo el personal para mejorar el desarrollo profesional, pero tomando en consideración un enfoque holístico, quiere decir tomando en consideración no sólo los elementos cognitivos, sino incluso los departamentos y procesos que lo conlleven a su desarrollo profesional y todo ello sirva como base para futuras investigaciones y/o aplicaciones en distintas instituciones.

Se justificó socialmente, porque la indagación acerca de la importancia del talento humano y el compromiso laboral que presentan el personal de la UGEL N° 03, tiene relevancia social pues permitirá identificar los aspectos de una adecuada incorporación, colocación, recompensa, desarrollo, retención y supervisión del personal para lograr un compromiso afectivo, de continuidad y normativo de parte de ellos. Ello como herramienta fundamental para optimizar el performance del empleado y la calidad de atención al usuario tanto externo como interno dentro de la unidad en donde se está efectuando el presente estudio. Este conocimiento alcanza una connotación social, puesto que advierte a los jefes, coordinadores y directores en general acerca de los aspectos que deberán ser corregidos para optimizar las exigencias en las cuales se ejecutará la labor de sus colaboradores. Se resalta el liderazgo que debe de llevar la cabeza institucional con el fin de brindar un mejor y adecuado servicio. Se espera entonces que mediante esta investigación se reconozca y socialice la importancia que tiene la GTH y el compromiso organizacional. De esta forma se insiste en la necesidad de que el sistema educativo garantice el adecuado liderazgo que permitirá a sus trabajadores sentirse autorrealizados y proyectarlo con su trabajo a los demás.

Metodológicamente la investigación se justificó, porque hará aceptable el empleo y fortalecimiento de la validez por medio del juicio de expertos que se realizó a los cuestionarios de GTH y compromiso organizacional para que de esta manera se desarrollen de forma frecuente para calcular los elementos de incorporación de personal, colocación de personal, recompensa, desarrollo de las personas, retención de las personas y supervisión de las personas y otro del compromiso Organizacional para evaluar las dimensiones de afectivo, continuidad y normativo.

El objetivo general de nuestro estudio busca: Determinar cómo la GTH se relaciona con el compromiso organizacional en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria y sus objetivos específicos: OE1. Determinar cómo la GTH se relaciona con el

compromiso afectivo en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria, OE2. Determinar cómo la GTH se relaciona con el compromiso de continuidad en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria y OE3. Determinar cómo la GTH se relaciona con el compromiso normativo en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

Para lo cual plantea la hipótesis general: Existe relación directa entre la GTH y el compromiso organizacional en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria. Secundado por las hipótesis específicas: HE1. Existe relación directa entre la GTH y el compromiso afectivo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria, HE2. Existe relación directa entre la GTH y el compromiso de continuidad en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria y HE3. Existe relación directa entre la GTH y el compromiso normativo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.



## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

Dentro de los tres enfoques existentes, la investigación optó por el cuantitativo, en vista que se empleó una serie de actividades y procesos de manera serial y probatoria para los datos prácticos recabados de las variables: Gestión del talento humano y el compromiso organizacional, con el propósito de corroborar los supuestos o probables respuestas presentadas, a través de la información numérica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El tipo de investigación empleada fue la básica, de acuerdo con Behar (2008) este tipo se distingue porque parte de un marco teórico cuyo propósito fue determinar teorías nuevas o modificar las que ya expuestas.

Por lo tanto la investigación será con enfoque cuantitativo en vista que tiene como propósito comprobar las hipótesis planteadas, asimismo será básica porque la investigación trata de aportar conocimiento sobre la relación entre la GTH y el compromiso organizacional dentro de una institución pública.

#### **2.1.2. Diseño de la investigación**

La presente investigación fue elaborada bajo el diseño no experimental puesto que no se alteraron o desvirtuaron ninguna de las variables: GTH y Compromiso organizacional; sobre eso Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que este tipo de diseño únicamente se delimita a examinar situaciones reales y presentes, en otras palabras, como se presenta en la realidad, para después ser tema de análisis.

Por otro lado, la investigación fue de corte transeccional en vista que se recopiló la información y la data en un solo momento, con el propósito de interpretarlas y analizarlas en una circunstancia específica (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

El método utilizado en la investigación fue el hipotético-deductivo; con respecto a este método Behar (2008) aseguró que a través del empleo de este método se determinará la veracidad o falsedad de las suposiciones presentadas que se desea demostrar.

Por otro lado la investigación tuvo un diseño no experimental lo cual indica que no se manipularan ni alteraran deliberadamente las variables y estas se mantendrán en su situación real, por otro lado, la recolección de los datos se generó en un momento único no se necesitó mucho tiempo para realizarla y finalmente el método fue hipotético deductivo porque la investigación formula hipótesis que luego serán contrastadas deduciendo un resultado indispensable para la investigación.

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Matriz de operacionalización variable gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Selección de personas	Comunicación	1, 2, 3, 4, 5		
	Pruebas de selección	6, 7, 8, 9, 10		
Capacitación de personas	Capacitaciones para mejorar el desempeño	11, 12, 13, 14, 15	(1) Nunca	(1) Deficiente
	Inversiones en las capacitaciones	16, 17, 18, 19, 20	(2) Casi nunca	(2) Regular
			(3) A veces	(3) Eficiente
Desarrollo de personas	Motivación	21, 22, 23, 24, 25	(4) Casi siempre	
			(5) Siempre	
			Satisfacción	26, 27, 28, 29, 30

Tabla 2. *Matriz de operacionalización variable compromiso laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1, 2		
	Percepción de satisfacción	3, 4		
	Percepción de necesidades	5, 6		
Compromiso de continuidad	Orgullo pertenencia	7, 8	(1) Nunca	
	Necesidad de trabajo	9, 10, 11, 12	(2) Casi nunca	(1) Bajo
	Opciones laborales	13, 14, 15	(3) A veces	(2) Medio
	Evaluación de permanencia	16, 17, 18	(4) Casi siempre	(3) Alto
Compromiso normativo	Pertenencia	19, 20, 21	(5) Siempre	
	Lealtad / Valoración	21, 23, 24		
	Gratitud / Identidad	25, 26, 27		

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

Está conformada por los profesionales que laboran en la UGEL N° 03 en el distrito de La Victoria, en los meses de mayo y julio recabando una población de 70 participantes encuestados. Para ello se tomó de manera intencional solo a personal que labora dentro del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03.

La población según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refiere a la agrupación de los individuos, objetos o casos que conllevan a ciertas descripciones.

### **2.3.2. Muestra**

Según Sánchez y Reyes (2015), la muestra es intencional porque se encuentra influenciada por las tendencias, con responsabilidad o no del empleado que la alcanza. Por lo tanto la muestra será de 70 profesionales que laboran en el Área de Recursos Humanos de la UGEL N°3 de la ciudad de La Victoria.

### **2.3.3. Muestreo**

Muestreo censal no probabilístico, son los profesionales que laboran en el Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 de la ciudad de La Victoria.

$$M = P$$

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

### **2.4.1. Técnicas**

Para la investigación se empleó la técnica de la encuesta. De acuerdo con Valderrama (2014) la encuesta es una técnica de estudio descriptivo que permite la identificación y reconocimiento previamente de las interrogantes a desarrollar, los sujetos o individuos elegidos en una muestra característica de la población, precisar las respuestas y establecer el procedimiento utilizado para recopilar la información que se obtendrá.

La aplicación de la encuesta permitirá levantar la información de manera rápida y sencilla evitando que los colaboradores no les tome mucho tiempo y puedan continuar con sus actividades diarias, evitando perjudicar a la Unidad.

#### **2.4.2. Instrumentos**

En la investigación el instrumento empleado fue el cuestionario que según Valderrama (2014) permite medir el comportamiento o inclinaciones particulares de cada sujeto o individuo.

El cuestionario es un documento que permite que los colaboradores puedan responder las interrogantes a través de alternativas de respuesta cerrada, siendo mucho más sencillo para ellos y de este modo evitar que les tome mucho tiempo en su desarrollo.

#### **2.4.3. Validez**

Según Bernal (2010) la validez está relacionada con el cuestionario en la forma como se mide y que tan bien lo realiza. Se empleó la validez del contenido, empleando la técnica del juicio de expertos para entregar validez a los cuestionarios de recopilación de información para la presente investigación.

#### **2.4.4. Confiabilidad**

De acuerdo con Bernal (2010) la confiabilidad consiste en la estabilidad de las calificaciones alcanzadas por los mismos individuos, cuando son examinados en diferentes oportunidades con los mismos instrumentos.

De acuerdo con Grande y Abascal (2014) la herramienta para determinar la confiabilidad de un instrumento con escala de respuesta politómicas fue el Alfa de Cronbach que consiste en una prueba empleada con mucha frecuencia y permite establecer la confiabilidad de una escala de valores. Cuantifica en un lapso de tiempo y sin la obligación de realizar repeticiones, el vínculo deseado entre la escala presente y las otras alternativas. En la presente investigación se recurrió a esta técnica.

## **2.5. Procedimientos**

Se conforma por las herramientas estadísticas que se utilizaron para describir las variables y en la búsqueda de su correlación.

- Estadística descriptiva: en base a las tablas de frecuencias de las variables y sus dimensiones y las tablas de doble entradas de la variable independiente contra la variable dependiente y sus dimensiones.
- Estadística inferencial: en base a la prueba de hipótesis a través del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman utilizado para datos ordinales.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos serán analizados a través de herramientas estadísticas que van desde el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos, pasando por la distribución de frecuencias de ambas variables y sus dimensiones, asimismo se emplearon las tablas de contingencia las cuales se basaron en los objetivos establecidos en la investigación y permitieron comparar las variables como objetivo general y la variable contra las dimensiones. Como técnica estadística final se realizaron las pruebas de hipótesis correspondiente al Coeficiente Rho de Spearman, que permitió obtener el grado de relación entre las variables.

## **2.7. Aspectos éticos**

La investigación en mención se formó de acuerdo a los parámetros éticos, manteniendo el derecho de autor de terceros y exhibiendo integridad en la recolección de información para disminuir los riesgos que en un futuro puedan perjudicarlo. Igualmente la investigación fue diseñada basado en las condiciones y lineamientos del manual de las Normas APA que otorga la Universidad César Vallejo, por lo que indica ciertos parámetros para crear un material de calidad que nos permita tener mayor referencia sobre el tema de investigación.

### III. Resultados

#### 3.1. Resultados descriptivos

##### Descripción de los resultados de la variable: Gestión del talento humano

Tabla 3. *Distribución de frecuencia y porcentajes de la gestión del talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	15,7	15,7	15,7
	Regular	22	31,4	31,4	47,1
	Eficiente	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

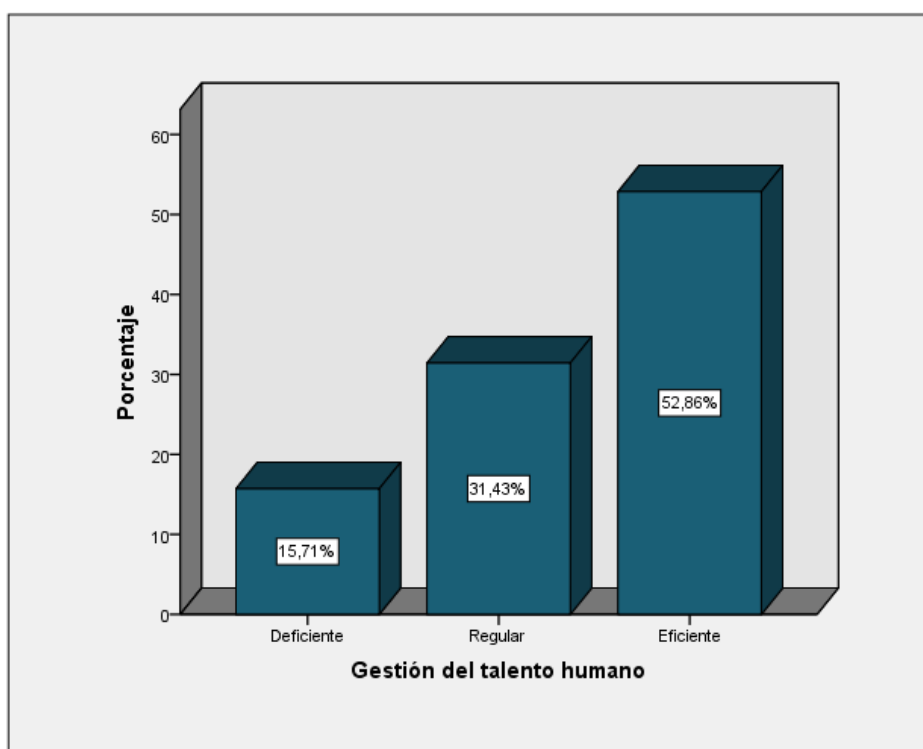


Figura 1. Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano

En la Tabla 3 y Figura 1, se observa que un 52.9% de los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria consideraron que la GTH fue “eficiente”, un 31.4% fue “regular” y 15.7% fue “deficiente”. Por lo tanto, para los empleados la GTH fue eficiente en el Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria.

## Descripción de los resultados según las dimensiones de la variable Gestión del talento humano

Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión selección de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	18,6	18,6	18,6
	Regular	20	28,6	28,6	47,1
	Eficiente	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

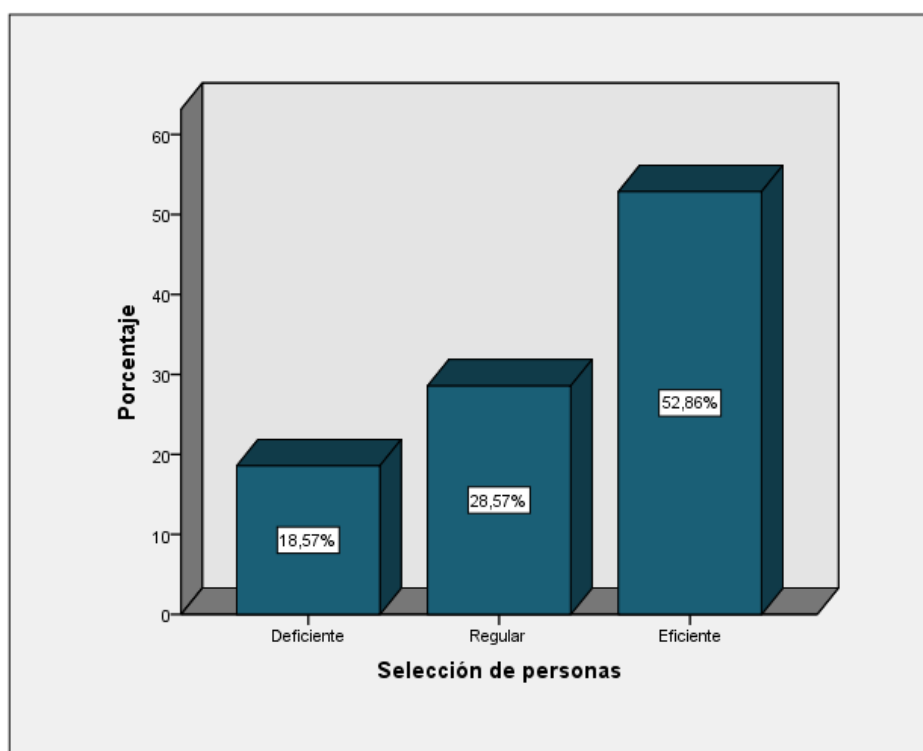


Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión selección de personas

En la Tabla 4 y Figura 2, se observa que un 52.9% de los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria consideraron que la selección de personas fue “eficiente”, un 28.6% fue “regular” y 18.6% fue “deficiente”. Por lo tanto, para los empleados la selección de personas fue eficiente en el Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria.

Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión capacitación de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	18,6	18,6	18,6
	Regular	20	28,6	28,6	47,1
	Eficiente	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

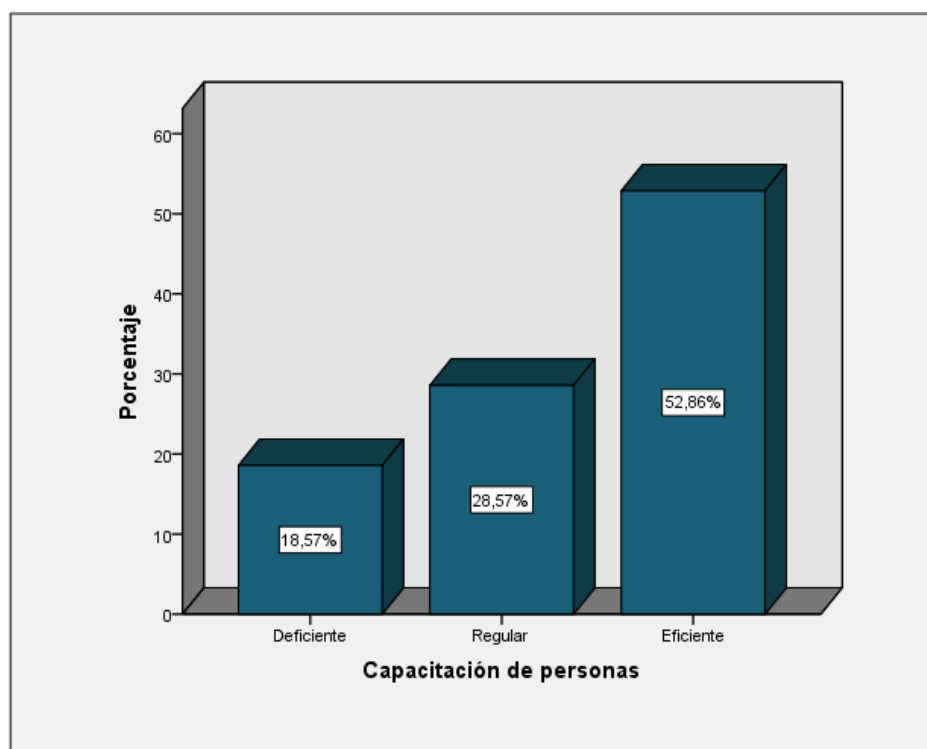


Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión capacitación de personas

En la Tabla 5 y Figura 3, se observa que un 52.9% de los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria consideraron que la capacitación de personas fue “eficiente”, un 28.6% fue “regular” y 18.6% fue “deficiente”. Por lo tanto, para los empleados la capacitación de personas fue eficiente en el Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria.



Tabla 6. *Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión desarrollo de personas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	20,0	20,0	20,0
	Regular	18	25,7	25,7	45,7
	Eficiente	38	54,3	54,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

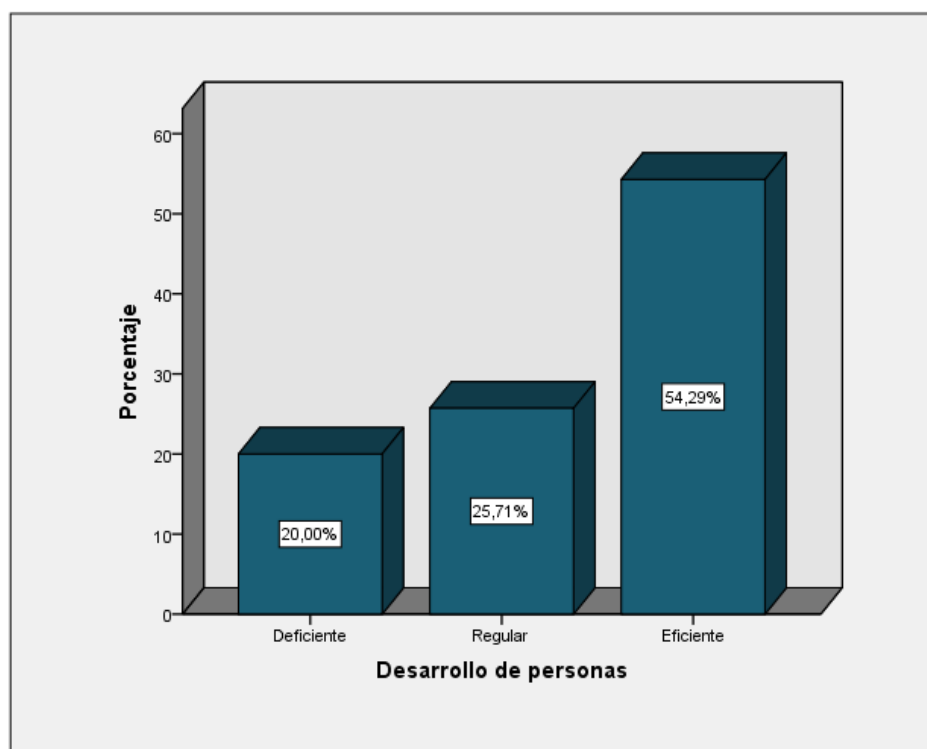


Figura 4. *Distribución porcentual de la dimensión desarrollo de personas*

En la Tabla 6 y Figura 4, se observa que un 54.3% de los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria consideraron que el desarrollo de personas fue “eficiente”, un 25.7% fue “regular” y 20.0% fue “deficiente”. Por lo tanto, para los empleados el desarrollo de personas fue eficiente en el Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria.

## Descripción de los resultados de la variable: Compromiso organizacional

Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentajes del compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	12,9	12,9	12,9
	Medio	15	21,4	21,4	34,3
	Alto	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

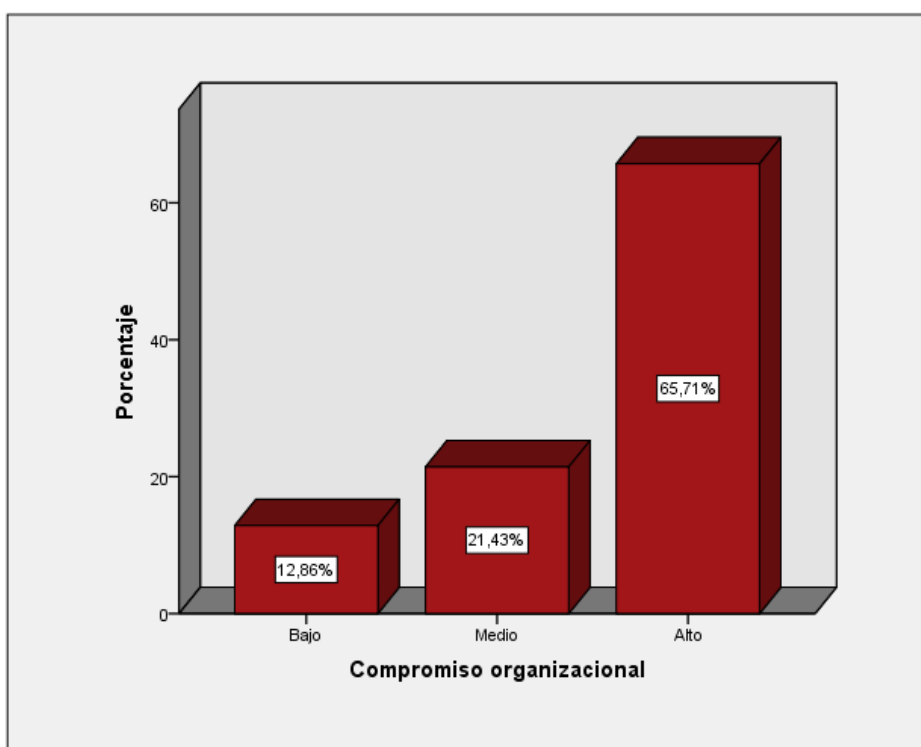


Figura 5. Distribución porcentual de la variable compromiso organizacional

En la Tabla 7 y Figura 5, se observa que un 65.7% de los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria consideraron que el compromiso organizacional fue “alto”, un 21.4% fue “medio” y 12.9% fue “bajo”. Por lo tanto, para los empleados el compromiso organizacional fue alto en el Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria.

## Descripción de los resultados según las dimensiones de la variable compromiso organizacional

Tabla 8. *Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	12,9	12,9	12,9
	Medio	15	21,4	21,4	34,3
	Alto	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

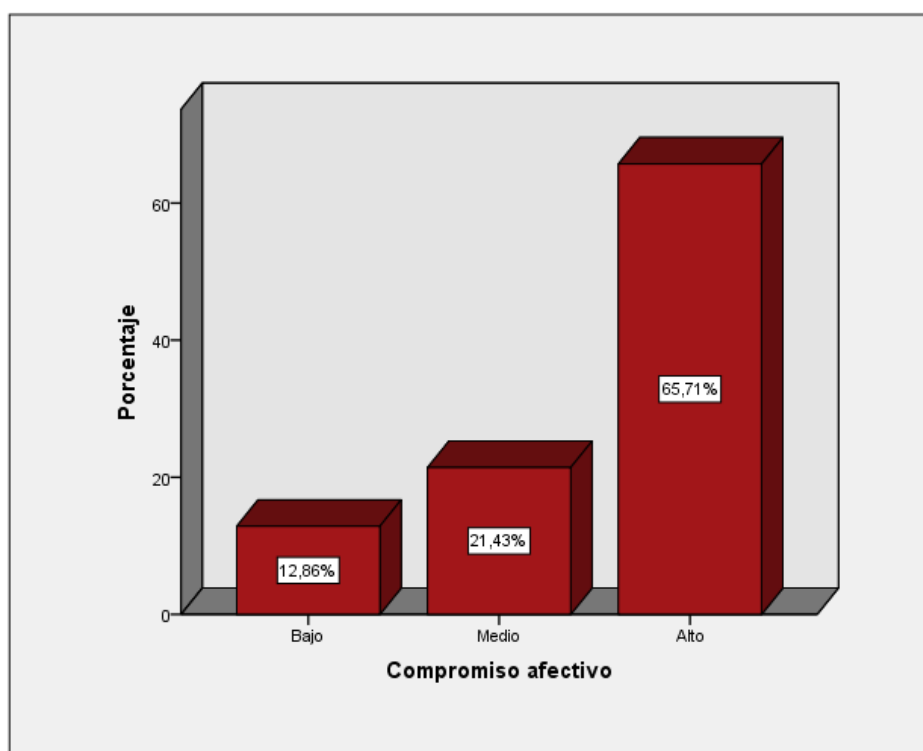


Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión compromiso afectivo

En la Tabla 8 y Figura 6, se observa que un 65.7% de los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria consideraron que el compromiso afectivo fue “alto”, un 21.4% fue “medio” y 12.9% fue “bajo”. Por lo tanto, para los empleados el compromiso afectivo fue alto en el Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria.

Tabla 9. *Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	14,3	14,3	14,3
	Medio	14	20,0	20,0	34,3
	Alto	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

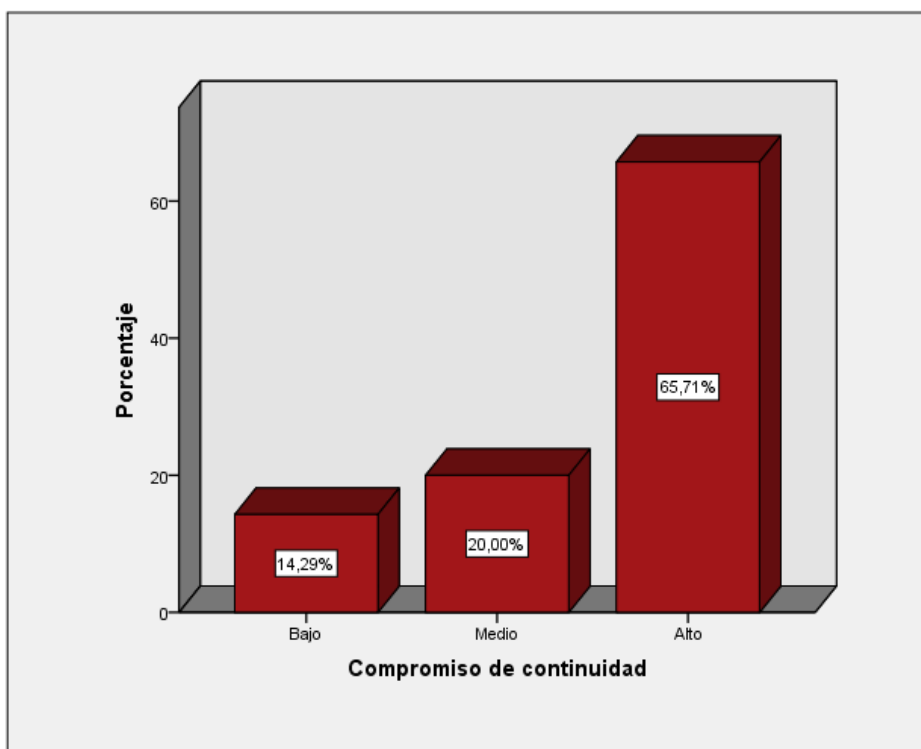


Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión compromiso de continuidad

En la Tabla 9 y Figura 7, se observa que un 65.7% de los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria consideraron que el compromiso de continuidad fue “alto”, un 20.0% fue “medio” y 14.3% fue “bajo”. Por lo tanto, para los empleados el compromiso de continuidad fue alto en el Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria.

Tabla 10. *Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso normativo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	12,9	12,9	12,9
	Medio	14	20,0	20,0	32,9
	Alto	47	67,1	67,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

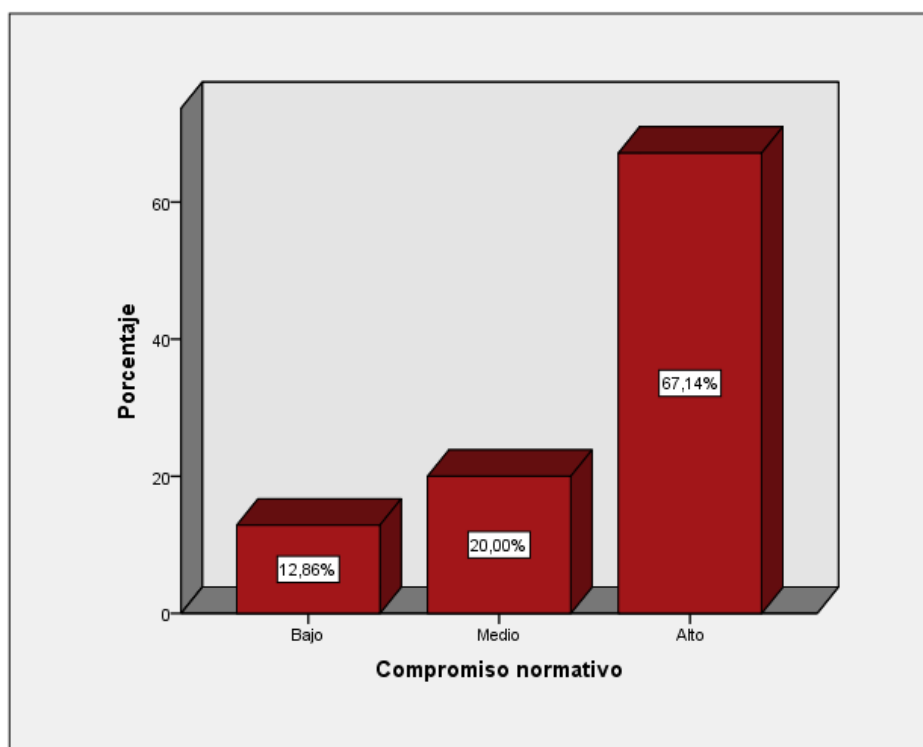


Figura 8. *Distribución porcentual de la dimensión compromiso normativo*

En la Tabla 10 y Figura 8, se observa que un 67.1% de los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria consideraron que el compromiso normativo fue “alto”, un 20.0% fue “medio” y 12.9% fue “bajo”. Por lo tanto, para los empleados el compromiso normativo fue alto en el Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria.

## Descripción de los resultados de doble entrada de las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional

Tabla 11. *Distribución de frecuencias y porcentajes según los niveles de percepción de las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión del talento humano	Deficiente	Recuento	7	3	1	11
		% del total	10,0%	4,3%	1,4%	15,7%
	Regular	Recuento	2	11	9	22
		% del total	2,9%	15,7%	12,9%	31,4%
	Eficiente	Recuento	0	1	36	37
		% del total	0,0%	1,4%	51,4%	52,9%
Total		Recuento	9	15	46	70
		% del total	12,9%	21,4%	65,7%	100,0%

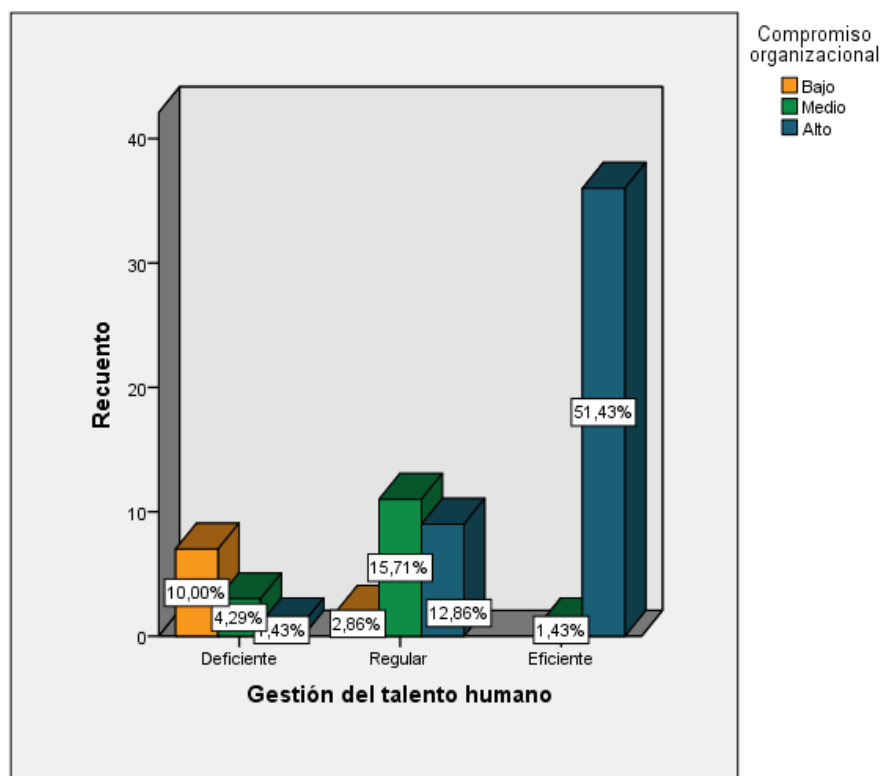


Figura 9. Barras agrupadas de las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional

En la Tabla 11 y Figura 9, se observa el 51.4% el cual representa 36 trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria, consideraron que la GTH fue eficiente lo que conllevó a un alto compromiso organizacional; mientras que el 15.7% que equivale a 11 trabajadores consideraron que la GTH fue regular lo que conllevó a un compromiso organizacional medio; en tanto que un porcentaje de 10.0% equivale a 7 empleados que consideraron que la GTH fue deficiente lo que conllevó a un bajo compromiso organizacional.

## Descripción de los resultados de doble entrada entre la variable y dimensiones

Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes según los niveles de percepción acerca de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo

		Compromiso afectivo				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión del talento humano	Deficiente	Recuento	7	3	1	11
		% del total	10,0%	4,3%	1,4%	15,7%
	Regular	Recuento	2	11	9	22
		% del total	2,9%	15,7%	12,9%	31,4%
	Eficiente	Recuento	0	1	36	37
		% del total	0,0%	1,4%	51,4%	52,9%
Total	Recuento	9	15	46	70	
	% del total	12,9%	21,4%	65,7%	100,0%	

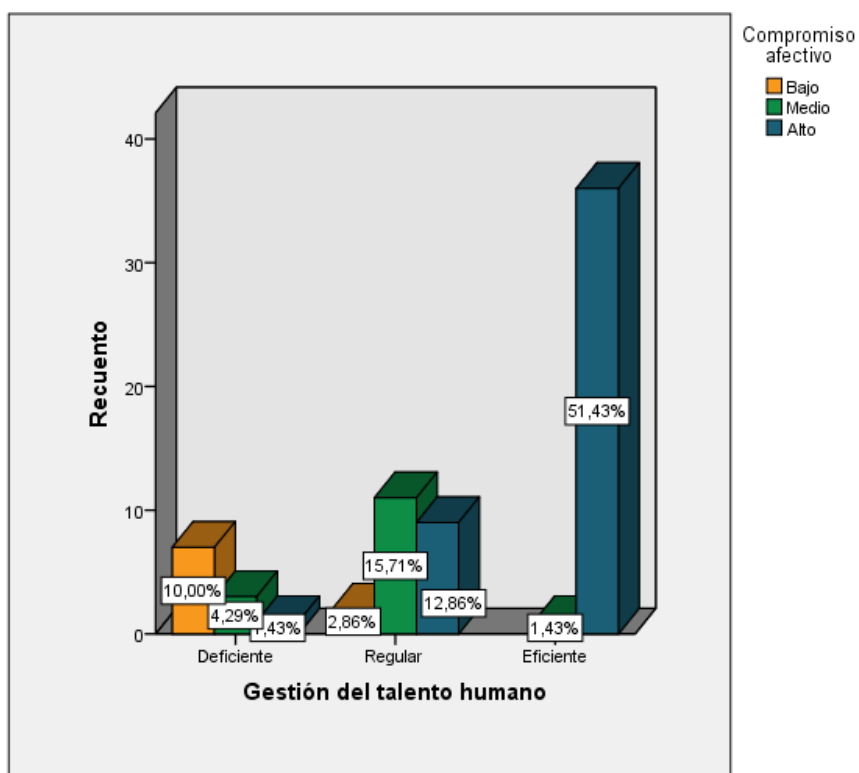


Figura 10. Barras agrupadas de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo



En la Tabla 12 y Figura 10, se observa el 51.4% el cual representa 36 trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria, consideraron que la GTH fue eficiente lo que conllevó a un alto compromiso afectivo; mientras que el 15.7% que equivale a 11 trabajadores consideraron que la GTH fue regular lo que conllevó a un compromiso afectivo medio; en tanto que un porcentaje de 10.0% equivale a 7 empleados que consideraron que la GTH fue deficiente lo que conllevó a un bajo compromiso afectivo.

Tabla 13. *Distribución de frecuencias y porcentajes según los niveles de percepción acerca de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad*

		Compromiso de continuidad				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión del talento humano	Deficiente	Recuento	7	3	1	11
		% del total	10,0%	4,3%	1,4%	15,7%
	Regular	Recuento	3	10	9	22
		% del total	4,3%	14,3%	12,9%	31,4%
	Eficiente	Recuento	0	1	36	37
		% del total	0,0%	1,4%	51,4%	52,9%
Total		Recuento	10	14	46	70
		% del total	14,3%	20,0%	65,7%	100,0%

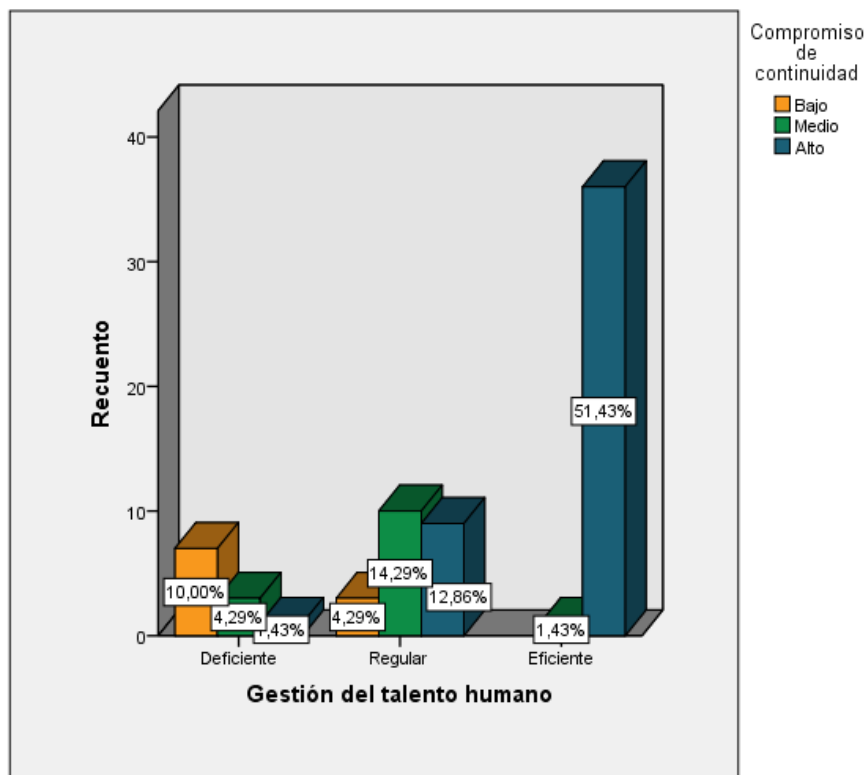


Figura 11. *Barras agrupadas de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad*

En la Tabla 13 y Figura 11, se observa el 51.4% el cual representa 36 trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria, consideraron que la GTH fue eficiente lo que conllevó a un alto compromiso de continuidad; mientras que el 14.3% que equivale a 10 trabajadores consideraron que la GTH fue regular lo que conllevó a un compromiso de continuidad medio; en tanto que un porcentaje de 10.0% equivale a 7 empleados que consideraron que la GTH fue deficiente lo que conllevó a un bajo compromiso de continuidad.

Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes según los niveles de percepción acerca de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo

		Compromiso normativo				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del talento humano	Deficiente	Recuento	7	2	2	11
		% del total	10,0%	2,9%	2,9%	15,7%
	Regular	Recuento	2	11	9	22
		% del total	2,9%	15,7%	12,9%	31,4%
	Eficiente	Recuento	0	1	36	37
		% del total	0,0%	1,4%	51,4%	52,9%
Total		Recuento	9	14	47	70
		% del total	12,9%	20,0%	67,1%	100,0%

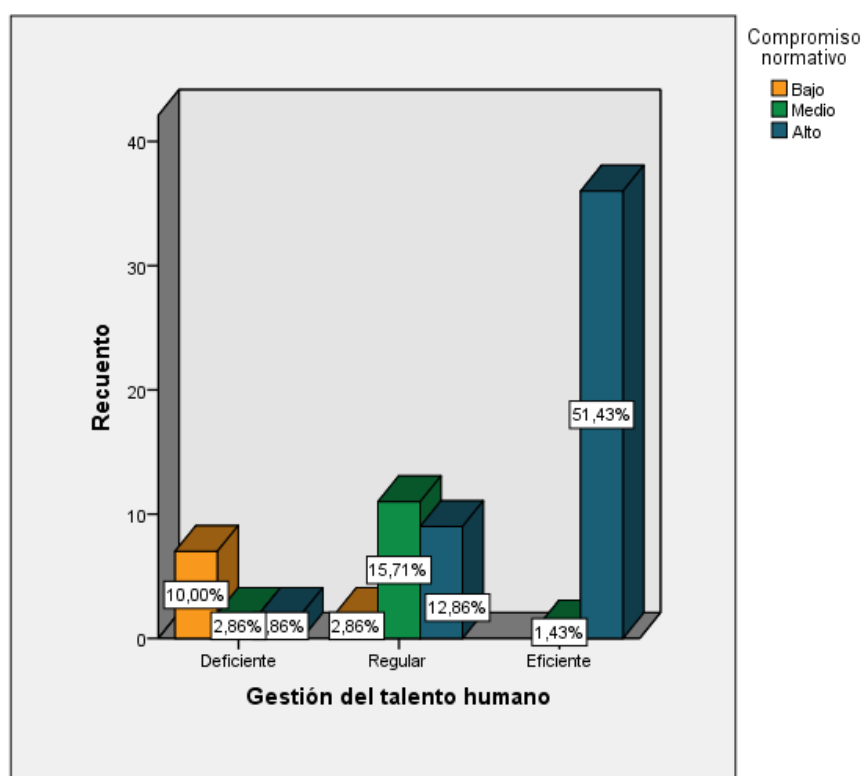


Figura 12. Barras agrupadas de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo

En la Tabla 14 y Figura 12, se observa el 51.4% el cual representa 36 trabajadores del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 03 del distrito de La Victoria, consideraron que la GTH fue eficiente lo que conllevó a un alto compromiso normativo; mientras que el 15.7% que equivale a 11 trabajadores consideraron que la GTH fue regular lo que conllevó a un compromiso normativo medio; en tanto que un porcentaje de 10.0% equivale a 7 empleados que consideraron que la GTH fue deficiente lo que conllevó a un bajo compromiso normativo.

### 3.2. Resultados inferenciales

#### Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

Tabla 15. *Coefficiente de correlación y significación entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional*

		Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,758** ,000 70

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

En la Tabla 15, los resultados del análisis dan cuenta de la existencia de una relación  $Rho = ,758$  entre las variables GTH y compromiso organizacional de los trabajadores de la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria. Este valor indica que el nivel de correlación entre las variables es directa y fuerte. Finalmente, se concluye que la GTH se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

### Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

Tabla 16. *Coefficiente de correlación y significación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo*

		Gestión del talento humano	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,758**
		N	70
Compromiso afectivo	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,758**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

En la Tabla 16, los resultados del análisis dan cuenta de la existencia de una relación  $Rho = ,758$  entre las variables GTH y la dimensión compromiso afectivo de los trabajadores de la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria. Este valor indica que el nivel de correlación entre las variables es directa y fuerte. Finalmente, se concluye que la GTH se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

## Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

Tabla 17. *Coefficiente de correlación y significación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad*

			Gestión del talento humano	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la Tabla 17, los resultados del análisis dan cuenta de la existencia de una relación  $Rho = ,754$  entre las variables GTH y la dimensión compromiso de continuidad de los trabajadores de la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria. Este valor indica que el nivel de correlación entre las variables es directa y fuerte. Finalmente, se concluye que la GTH se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.



### Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso normativo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso normativo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

Tabla 18. *Coefficiente de correlación y significación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo*

			Gestión del talento humano	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la Tabla 18, los resultados del análisis dan cuenta de la existencia de una relación  $Rho = ,720$  entre las variables GTH y la dimensión compromiso normativo de los trabajadores de la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria. Este valor indica que el nivel de correlación entre las variables es directa y fuerte. Finalmente, se concluye que la GTH se relaciona significativamente con el compromiso normativo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.

#### **IV. Discusión**

En la investigación respecto a determinar cómo la GTH se relaciona con el compromiso organizacional en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del Rho de Spearman, se tiene la relación porcentual de la GTH y el compromiso organizacional en la UGEL 03. El cual se tiene el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.758 lo que determinó que toda mejora en la GTH implicaría una mejora del 75.8% en el compromiso organizacional dentro de la institución. Los resultados fueron corroborados en la investigación de Díaz (2019), en donde una mejora en la gestión de talento humano en las direcciones regionales conllevaría a una mejora en el compromiso organizacional en los empleados. Igualmente en el estudio de Guzmán (2019) en donde contar la mejora en la gestión de talento humano no solo mejora el performance de los docentes sino también el aprendizaje cooperativo y las habilidades sociales de los alumnos de la universidad; del mismo modo la investigación de Cedeño (2019) sostiene que el análisis de descripción de puestos basados en el modelo de gestión por competencias permite conocer el alcance que tiene su aplicación dentro de la Unidad Administrativa del Talento Humano, lo que conlleva a un fortalecimiento de este proceso y finalmente el estudio de Eusebio (2019), en donde manifiesta que la gestión de talento humano como el performance del empleado se encuentran relacionados de forma positiva, igualmente el autor consideró que el personal es el impulsor esencial que coopera en el crecimiento y productividad de la institución en el mercado educativo que hoy es altamente competitivo.

En la investigación respecto a determinar cómo la GTH se relaciona con el compromiso afectivo en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del Rho de Spearman, se tiene la relación porcentual de la GTH y el compromiso afectivo en la UGEL 03. El cual se tiene el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.758 lo que determinó que toda mejora en la GTH implicaría una mejora del 75.8% en el compromiso afectivo dentro de la institución. Los resultados fueron corroborados en la investigación de Vizcaíno (2020) por cuanto el grado de satisfacción no se vinculan con el lapso de tiempo que el empleado laboran en la institución, aunque, el compromiso organizacional si se vincula con el lapso de tiempo. De acuerdo al género los varones a diferencia de las mujeres están más satisfechos y mucho más comprometidos, en la institución predomina el compromiso afectivo, además la satisfacción

laboral se relaciona fuertemente con el compromiso organizacional, quiere decir si existe mayor satisfacción habrá más compromiso. Del mismo modo la investigación de Núñez (2019) en donde la cultura organizacional y la gestión de talento humano hay relación favorable y moderada corroborada

En la investigación respecto a determinar cómo la GTH se relaciona con el compromiso de continuidad en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del Rho de Spearman, se tiene la relación porcentual de la GTH y el compromiso de continuidad en la UGEL 03. El cual se tiene el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.754 lo que determinó que toda mejora en la GTH implicaría una mejora del 75.4% en el compromiso de continuidad dentro de la institución. Los resultados fueron corroborados en la investigación de Mestanza (2020) en donde la institución cuenta con profesionales, esto permite ver que la institución trabaja con personal capaz y competente que ocupan un cargo laboral de acuerdo a su título académico. Asimismo, se encontró que los procedimientos utilizados para el reclutamiento del personal son mediante recepción de carpetas y entrevistas para medir el nivel profesional, los conocimientos las aptitudes y actitudes que tienen los postulantes, para luego seleccionar a quienes cumplen con los requerimientos del cargo, también se realiza evaluaciones periódicas al personal laboral para detectar algún tipo de falencia que pueda intervenir en el alcance de los objetivos; además con el estudio de Murayari (2019) por cuanto la correlación entre la cultura y el compromiso organizacional fue de 0.563, lo que permitió concluir que cuanto mejor sea la cultura organizacional dentro de la organización mejor será el compromiso de los empleados en sus funciones y puesto de trabajo.

En la investigación respecto a determinar cómo la GTH se relaciona con el compromiso normativo en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del Rho de Spearman, se tiene la relación porcentual de la GTH y el compromiso normativo en la UGEL 03. El cual se tiene el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.720 lo que determinó que toda mejora en la GTH implicaría una mejora del 72.0% en el compromiso normativo dentro de la institución. Los resultados fueron corroborados en la investigación de Torres (2019) en cuanto a las capacitaciones son tomadas en cuenta como una inversión productiva que al formar a los colaboradores se beneficia ella misma, produciendo cambios efectivos en las

actividades laborales, el trabajo en equipo, la buena comunicación, toma de decisiones, relación con los clientes, proporcionando ventajas y mejoras para entregar calidad en el servicio y conservar un excelente clima laboral, haciendo realizable la misión y la finalidad de la institución y por último la investigación de Solís (2020) en donde se logró determinar que el compromiso organizacional se asocia positiva y significativamente con la gestión administrativa bajo la percepción de los trabajadores de esta casa de estudios superiores.

## **V. Conclusiones**

### **Primera**

Tomando en consideración los resultados conseguidos en la investigación presente se concluye que la GTH se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria, alcanzando un valor Rho de Spearman de 0.758. Lo que significa que toda mejora en la GTH implicaría una mejora del 75.8% en el compromiso organizacional dentro de la institución.

### **Segunda**

Tomando en consideración los resultados conseguidos en la investigación presente se concluye que la GTH se relaciona directamente con el compromiso afectivo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria, alcanzando un valor Rho de Spearman de 0.758. Lo que significa que toda mejora en la GTH implicaría una mejora del 75.8% en el compromiso afectivo dentro de la institución.

### **Tercera**

Tomando en consideración los resultados conseguidos en la investigación presente se concluye que la GTH se relaciona directamente con el compromiso de continuidad en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria, alcanzando un valor Rho de Spearman de 0.754. Lo que significa que toda mejora en la GTH implicaría una mejora del 75.4% en el compromiso de continuidad dentro de la institución.

## **Cuarta**

Tomando en consideración los resultados conseguidos en la investigación presente se concluye que la GTH se relaciona directamente con el compromiso normativo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria, alcanzando un valor Rho de Spearman de 0.720. Lo que significa que toda mejora en la GTH implicaría una mejora del 72.0% en el compromiso normativo dentro de la institución.

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera**

Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL 03 que optimice la GTH por medio de la selección, capacitación y desarrollo de personas, con el propósito de impulsar en los empleados el compromiso tanto afectivo, de continuidad y normativo y se puedan de manera conjunta tanto empleados como institución lograr sus objetivos y metas.

### **Segunda**

Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL 03 y con el firme propósito de mejorar el compromiso de sus empleados, impulsar en ellos la iniciativa propia para solucionar circunstancias de fracaso, para que tengan facilidad de coordinación y un espíritu integrador para ello el empleado debe poseer una visión de unidad o grupo. La institución también debe desarrollar pruebas de capacidad para medir el nivel de conocimiento de los empleados.

### **Tercera**

Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL 03 y con la intención de inculcar el compromiso en sus empleados, debe capacitarlos en temas de su especialidad, proporcionar ayuda al empleado para que realice sus labores de manera eficiente, luego de la capacitación medir su nivel de aprendizaje y últimamente capacitarlos en temas de tecnología y empleo de las nuevas herramientas informáticas como son los medios sociales.

## **Cuarta**

Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL 03 y con la intención de inculcar el compromiso en sus empleados, debe ofrecer oportunidades de superación, promoviendo el ascenso a otros puestos de trabajo, apoyándolos en la preparación de nuevas herramientas tecnológicas relacionadas con la educación, prestándole su apoyo y atención a las necesidades de desarrollo del empleado.



## VII. Referencias

- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lima: Escuela de Economía.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2).
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires, Argentina: Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2019). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
- Brunet, I. y Vidal, A. (2008). *El gobierno del factor humano*. Madrid: Delta Producciones Universitarias.
- Cabrales, O. (2009). La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*, 17(1), 155-178.
- Caicedo, V. y Acosta, A. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeta de desarrollo. *Revista Politécnica*, 14, 105-113.
- Cairo, L. (2019). *Aplicación del método de autoevaluación como alternativa para medir el nivel de seguridad integral en las organizaciones educativas periodo 2018, caso: distrito Cerro Colorado, sector La Libertad - Arequipa*. Tesis de maestría, Universidad La Salle, Arequipa.
- Cedeño, G. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017*. Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F.: Mc Graw - Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

- Díaz, A. (2019). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de las dos principales Direcciones Regionales de la provincia San Martín, 2019*. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Tarapoto.
- Edel, R., García, A. & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Tesis doctoral, Universidad de Veracruz, Veracruz.
- Eusebio, J. (2019). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón La Libertad, año 2017*. Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad.
- Fonseca, J., Cruz, C. y Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29.
- Grande, I. y Abascal, E. (2014). *Fundamentos y técnicas d investigación comercial*. Madrid: ESIC.
- Guzmán, J. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño docente en una Universidad Estatal, Rimac, 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: San Marcos.
- Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & Gestión*(18), 103-137.
- Joaquín, M. (2014). *Evaluación de cumplimiento*. Santiago de Chile: Dirección de Presupuestos.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Martínez, O. (2016). Ensayo sobre la administración pública. *Revista Electrónica del Centro de Estudios en Administración Pública*, 22, 1-17.
- Mestanza, L. (2020). *La gestión del talento humano y su incidencia en la imagen del gobierno autónomo descentralizado del cantón San Miguel, provincia Bolívar año 2018*. Tesis de maestría, Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda.
- Murayari, C. (2019). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A. 2018*. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Tarapoto.

- Núñez, H. (2019). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicios educativos ITAE, Los Olivos, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. D.F. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. D.F. México: Pearson Educación.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Solis, H. (2020). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- Torres, E. (2019). *El desempeño y compromiso organizacional: Factores claves para el desarrollo de una empresa, caso Palmoplast S.A. de Machala*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Machala, Machala.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Van Der Werf, R. (2018). 3 key types of organisational commitment. *Effectory*.
- Veras, M. y Cuello, C. (2005). *Prácticas de gestión humana en la República Dominicana. Instituto Tecnológico de Santo Domingo, 14-16*.
- Vizcaíno, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato.
- Wilkinson, D. (s.f.). What develops a new employees commitment to the organisation?. *The Oxford review*.

## VIII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA SEDE CENTRAL DE LA UGEL 03 LA VICTORIA**

**Autor: Robert Nilton Rojas Santos**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				
¿Cómo la gestión de talento humano se relaciona con el compromiso organizacional en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria, periodo 2019?	Determinar cómo la gestión de talento humano se relaciona con el compromiso organizacional en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.	Existe relación directa entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.	<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles</b>
				Comunicación	1, 2, 3, 4, 5		
			Selección de personas	Pruebas de selección	6, 7, 8, 9, 10	(1) Nunca	
			Capacitación de personas	Capacitaciones para mejorar el desempeño	11, 12, 13, 14, 15	(2) Casi nunca	(1) Deficiente
	Inversiones en las capacitaciones	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	(3) A veces	(2) Regular			
	Desarrollo de personas	Satisfacción	26, 27, 28, 29, 30	(4) Casi siempre	(3) Eficiente		
			<b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles</b>
PE1. ¿Cómo la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso afectivo en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria?	OE1. Determinar cómo la gestión de talento humano se relaciona con el compromiso afectivo en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.	HE1. Existe relación directa entre la gestión de talento humano y el compromiso afectivo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.	Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1, 2		
				Percepción de satisfacción	3, 4	(1) Nunca	
				Percepción de necesidades	5, 6	(2) Casi nunca	(1) Bajo
				Orgullo pertenencia	7, 8	(3) A veces	(2) Medio
				Necesidad de trabajo	9, 10, 11, 12	(4) Casi siempre	(3) Alto
PE2. ¿Cómo la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso de continuidad en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria?	OE2. Determinar cómo la gestión de talento humano se relaciona con el compromiso de continuidad en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.	HE2. Existe relación directa entre la gestión de talento humano y el compromiso de continuidad en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.	Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1, 2		
				Percepción de satisfacción	3, 4	(1) Nunca	
				Percepción de necesidades	5, 6	(2) Casi nunca	(1) Bajo
				Orgullo pertenencia	7, 8	(3) A veces	(2) Medio
				Necesidad de trabajo	9, 10, 11, 12	(4) Casi siempre	(3) Alto

PE3. ¿Cómo la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso normativo en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria?	OE3. Determinar cómo la gestión de talento humano se relaciona con el compromiso normativo en la Sede Central de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.	HE3. Existe relación directa entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo en la Sede de la UGEL 03 del distrito de La Victoria.	Compromiso de continuidad	Opciones laborales Evaluación de permanencia Pertenencia	13, 14, 15 16, 17, 18 19, 20, 21
			Compromiso normativo	Lealtad / Valoración Gratitud / Identidad	21, 23, 24 25, 26, 27
<b>Nivel</b>	<b>Población</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>		<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>	
		<b>Variable Independiente:</b> Gestión del talento humano		<b>Descriptiva</b>	
Correlacional	20 empleados de la Sede Central de la UGEL 03 La Victoria	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Robert Nilton Rojas Santos <b>Ámbito de aplicación:</b> UGEL 03. Área de Recursos Humanos <b>Forma de administración:</b> Individual <b>Medio de administración:</b> Virtual		Organización de datos, representación de los datos a través de tablas y gráficos, medidas de tendencia central	
<b>Diseño</b>	<b>Muestra</b>	<b>Variable Dependiente:</b> Compromiso organizacional		<b>Inferencial</b>	
No experimental - Transversal	20 empleados de la Sede Central de la UGEL 03 La Victoria	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Robert Nilton Rojas Santos <b>Ámbito de aplicación:</b> UGEL 03. Área de Recursos Humanos <b>Forma de administración:</b> Individual <b>Medio de administración:</b> Virtual		Para establecer las pruebas normalidad y homocedasticidad, así como la contrastación de las hipótesis a través del Coeficiente de correlación de Spearman, se utilizará para ambas estadísticas el programa SPSS V. 24.0 y el Microsoft Excel.	
<b>Método</b>	<b>Muestreo</b>				
Hipotético - deductivo	No probabilístico - Intencional				

## Anexo 2. Instrumento

### Cuestionario

Con el fin de sustentar la tesis de grado en la Universidad César Vallejo, le solicito su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

Siempre (5)      Casi siempre (4)      A veces (3)      Casi nunca (2)      Nunca (1)

Nº	Variable 1: Gestión de talento humano	Escala de calificación				
<b>Dimensión 1: Selección de personas</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Realiza sus labores con atención a los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros profesionales.					
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesionales o técnicos.					
8	Se le realizan pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
9	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el temperamento y carácter del personal.					
10	Realiza el papel que desempeñará en la unidad antes de ser seleccionado.					
<b>Dimensión 2: Capacitación de personas</b>						
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su unidad.					
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la duración por parte de la dirección de la unidad.					
14	Los profesionales son evaluados después de una capacitación.					
15	Los profesionales de su unidad reaccionan positivamente ante sus evaluaciones.					
16	Mejora su desempeño cada vez que recibe una capacitación.					
17	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
18	La unidad invierte recursos económicos en su capacitación.					
19	El director capacita en su unidad.					
20	Se le proporciona conocimientos técnico pedagógico.					
<b>Dimensión 3: Desarrollo de personas</b>						
21	Se le brinda oportunidades de superación en su unidad.					
22	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad.					
23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
24	Asume cargos cada vez más elevados cada vez más elevados y complejos.					
25	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.					
26	Conoce y aplica nuevas tecnologías educativas.					
27	Se realiza la rotación permanente de cargos en su unidad.					
28	La dirección de su unidad le presta atención a sus necesidades de desarrollo.					

29	El director atiende las dificultades que se le presentan en su desempeño en forma oportuna.					
30	Se siente satisfecho en la labor que realiza en su unidad.					
<b>N°</b>	<b>Variable 2. Compromiso organizacional</b>	<b>Escala de calificación</b>				
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Me siento ligado emocionalmente a la UGEL N° 03.					
2	Estaría feliz si pasara el resto de mi vida laboral en esta institución.					
3	Realmente siento como si los problemas de la UGEL N° 03 fueran míos.					
4	Tengo voluntad para dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la UGEL N° 03.					
5	Trabajar en esta institución significa personalmente mucho para mí.					
6	Me siento integrado plenamente en mi institución					
7	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución					
8	En la UGEL N° 03 me siento como en familia.					
<b>Dimensión 2: Compromiso de continuidad</b>						
9	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución					
10	Parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos					
11	Si ahora decidiera dejar a la UGEL N° 03 muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.					
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la UGEL N° 03 podía haber considerado trabajar en otro sitio.					
13	Sería muy duro para mí dejar a la UGEL N° 03 inclusive si así lo quisiera.					
14	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar salir de mi institución					
15	Cuento con varias opciones de trabajo					
16	Si por algún motivo tendría que dejar la UGEL N° 03 creo que no encontraría mejores oportunidades de trabajo.					
17	Permanecer en la UGEL N° 03 es una necesidad más que un deseo.					
18	Si permanezco en esta la UGEL N° 03 es porque en otra, no tendría los mismos beneficios que recibo aquí.					
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>						
19	Siento la obligación de permanecer en mi actual centro de trabajo.					
20	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar a la UGEL N° 03 ahora.					
21	Me sentiría culpable si dejara la UGEL N° 03 ahora.					
22	Esta UGEL N° 03 merece mi lealtad.					
23	Siento muy poca lealtad hacia a la UGEL N° 03					
24	Considero que mis valores y los de la institución son muy similares.					
25	Estoy en deuda con la UGEL N° 03 porque me da la oportunidad de sentirme realizado.					
26	No abandonaré a la UGEL N° 03 porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
27	Siento que le debo mucho a esta institución.					



## Anexo: Prueba de confiabilidad

### Variable. Gestión de talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	30

### Variable. Compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	27

Anexo: Base de datos

Encuesta	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	2	1	2	2	2	1	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
6	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
7	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
8	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
11	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2
12	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
13	5	5	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
14	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
15	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
16	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
18	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
19	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
21	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2
22	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2
23	2	3	5	2	3	3	2	3	5	1	5	2	1	2	3	3	2	3	5	5	1	5	2	1	2	3	5	2	3	3
24	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1	2	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	2	4	2
25	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
28	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
29	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
30	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3

31	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1
32	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
33	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
34	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	
35	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
36	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	
37	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
38	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
39	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	
40	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
41	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
42	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
43	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
44	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
45	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
46	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
47	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
48	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
49	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	
50	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	
51	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	
52	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
53	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1	2	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	2	4	2	
54	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
55	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
56	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
57	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	
58	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
59	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
60	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
61	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	
62	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
63	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1	2	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	2	4	2	

64	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
65	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	
66	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	4	2	1	1	2	2	1	2	4	2	
67	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
68	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
69	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
70	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5

Encuesta	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	5	4	4	1	2	3	5	4	1	4	2	5	1	4	2	1	5	4	1	2	1	2	4	2	4	4
2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
6	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
7	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
8	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	3	2	5
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
10	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
11	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
13	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
14	5	2	3	1	1	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	1	5	4	3	3	1
15	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
16	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
17	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
18	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
20	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
21	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2
22	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
23	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	3	2	5

24	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	
25	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	4	5	4	5	4	3	1	
26	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
27	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	
28	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	
29	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	
31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
32	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	
34	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	
35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
36	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	3	2	5	
37	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
38	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
39	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
40	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
41	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
42	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
43	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	5	3	5	3	1	
44	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
45	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
46	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
47	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
48	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
49	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
50	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
51	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1
52	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
53	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
54	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
55	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
56	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5

57	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	
58	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
59	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
60	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
61	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	
62	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
63	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
65	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
66	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
67	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
68	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
69	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
70	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Robert Nilton Rojas Santos estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores en la Sede de la UGEL 03, La Victoria” en 61 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 31 de julio de 2020



Robert Nilton Rojas Santos

DNI N° 41819548