



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del Talento Humano y el Compromiso Docente en unas
II.EE. de la REI 27 del distrito de Comas - 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN:
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Chávez Vilcarromero, Damilú (ORCID: 0000-0003-0723-8452)

ASESOR:

Mag. Bellido García, Roberto Santiago (ORCID: 0000-0002-1417-3477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres José Víctor y Manuelita, a mi esposo Washington e Hijos Sandy y Kennedy y a todos los maestros del Perú, en especial a quienes ejercen la docencia desde una escuela rural.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por la formación de calidad y, en especial, al magíster Roberto Bellido por sus valiosas orientaciones.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	12
3.1. Título y diseño de la investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. Resultados	17
V. Discusión	22
VI. Conclusiones	28
VII. Recomendaciones	29
Referencias	30
Anexos	37

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de docentes de unas II.EE. REI 27 UGEL 04 Comas	14
Tabla 2 Resultados de la variable gestión del talento humano	17
Tabla 3 Resultados de la variable compromiso docente.	18
Tabla 4 Prueba de normalidad.	19
Tabla 5 Correlación entre la gestión de talento humano y el compromiso docente.	19
Tabla 6 Correlación entre la gestión de talento humano y el compromiso efectivo del docente.	20
Tabla 7 Correlación entre la gestión de talento humano y compromiso de continuidad.	20
Tabla 8 Correlación entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo.	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Gráfica de la primera variable como frecuencia	17
Figura 2: Gráfica de la segunda variable como frecuencia	18

Resumen

La presente tesis sobre “Gestión del talento humano y compromiso docente en unas II.EE. de la REI 27 del distrito de Comas, 2021” para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú, y planteó como objetivo determinar la relación entre las variables objeto de estudio. Empleó el tipo de investigación básica de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental de corte transversal. La muestra censal estuvo conformada por 70 personas y el muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario debidamente validado a través del juicio de expertos y con alta confiabilidad. Se obtuvo como resultados: (i) el 91,4% de los encuestados consideró como alto el nivel de la gestión de talento humano, (ii) el 55,7% percibió un nivel alto para compromiso organizacional docente, (iii) existe correlación positiva, significativa y muy alta (ρ de Spearman= 0,998; $p=0,000<0,050$ y $p<0.001$) entre las variables estudiadas, (iv) una tendencia similar se presenta entre gestión del talento humano y las dimensiones de compromiso docente. Por tanto, se concluye que a un mayor nivel de gestión de talento humano corresponde un mayor nivel de compromiso organizacional docente.

Palabras clave: Compromiso organizacional, gestión del talento humano, gestión educativa, liderazgo.

Abstract

The present thesis on “Management of human talent and teaching commitment in an II.EE. of the REI 27 of the district of Comas, 2021 ”to choose the degree of Master in Education Administration from the César Vallejo University, Lima, Peru, and set the objective of determining the relationship between the variables under study. He used the type of basic research of a descriptive correlational level, with a quantitative approach; non-experimental cross-sectional design. The census sample consisted of 70 people and the sampling was non-probabilistic for convenience. The technique used was the survey and the data collection instrument was the questionnaire duly validated through the judgment of experts and with high reliability. The following results were obtained: (i) 91.4% of those surveyed considered the level of human talent management as high, (ii) 55.7% perceived a high level for teaching organizational commitment, (iii) there is a correlation positive, significant and very high (Spearman's rho = 0.998; p = 0.000 <0.050 and p <0.001) among the variables studied, (iv) a similar trend occurs between human talent management and the dimensions of teaching engagement. Therefore, it is concluded that a higher level of human talent management corresponds to a higher level of teaching organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment, human talent management, educational management, leadership.

I. Introducción

Hoy en día el mundo moderno cambia permanentemente, también tiene nuevas exigencias para lograr el éxito; el cual dependerá de la capacidad de desarrollarse como persona y como organización, de adaptarse a los cambios, buscar alternativas creativas y dinámicas que den soluciones a los problemas y respondan a nuevas exigencias que enfrenta una organización (Chiavenato, 2009). Las nuevas generaciones deberán de empoderarse de habilidades, destrezas que les permita enfrentar nuevos retos de forma efectiva con un nivel de compromiso que utilice una diversidad de herramientas para identificar sus principales fortalezas y debilidades para potenciarlas y poner en práctica en su quehacer diario, retos que se trabajarán diariamente a nivel personal e institucional. Estudios internacionales, realizados por ManpowerGroup (2018) pone principal atención en lo que significa la gestión del talento humano y su impacto social el cual se ha visto escaso en los últimos 12 años en un 45% por lo que surge el reto empresarial de implementar estrategias a partir del talento humano para alcanzar sus expectativas (Majad, 2016; Realpe; 2020).

En países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, la implementación de estrategias de acompañamiento al docente, la compensación y lineamientos de retención; han hecho posible el logro de objetivos en la GTH (Araneda, 2018; Leiva y Vásquez, 2019; Santos y Armas, 2020). Por consiguiente, se afirma que, la administración del talento humano lleva a una organización a alcanzar el éxito por lo que en una organización viene constituyéndose en algo indispensable (Chiavenato, 2009). Por su parte, Ramírez et al. (2019) en Ambato, **Ecuador**, concluyó que si potenciamos los talentos para mejorar su eficiencia y optimizar la calidad de los servicios requerirá que el docente asuma un compromiso ético y social. Además, las personas dependiendo de cómo son atendidas incrementan o disminuyen sus fortalezas y debilidades de una comunidad llevándoles al éxito o a un problema por lo que beneficia que sean tratadas como fuentes de éxito para la eficacia de la organización (Agudelo, 2019; Cardona et al., 2019).

En el Perú en el Marco **de buen Desempeño Docente** (Ministerio de Educación, 2012), en la docencia y la escuela que queremos en una de sus características “La gestión escolar”, en la dimensión ética el docente tiene el deber y la obligación moral con cada uno de los alumnos, sus conocimientos y su

formación personal y en el marco de la ley de Reforma Magisterial hace referencia al compromiso personal con el aprendizaje de cada estudiante. Aludiendo a la responsabilidad del docente con la formación de sus alumnos como ciudadano orientado a las transformaciones de las comunidades sociales desde un modelo de justicia social y equidad para constituirnos como país. La docencia dentro de su quehacer complejo y sacrificado exige una actuación comprometida, reflexiva, autónoma y crítica para actuar por ser un agente de cambio. De esto se deduce que es necesario que el docente asuma un compromiso profesional y que la organización o institucional promueva el compromiso gestionando el talento humano.

En el C.T.E. **Jesús Obrero**, Comas, se evidencia un escaso compromiso por parte de algunos docentes, quienes demuestran indiferencia al momento de monitorear y acompañar a los estudiantes para el logro de sus aprendizajes o en iniciativas institucionales, no se pone en práctica una comunicación eficaz repercutiendo en el clima institucional en el que se observa una necesidad a ser escuchados. Así mismo, se observa docentes insatisfechos a falta de reconocimiento o compensación a su desempeño. En el ámbito educativo, no se hace efectivo el plan de mejora que brinde oportunidad de crecimiento profesional, en busca de la mejora continua, esta problemática se viene repitiendo en otras instituciones de la REI 27 de la UGEL 04 es así que: El director tiene la responsabilidad gestionar el talento humano para alcanzar el compromiso de los docentes tanto afectivo, de continuidad y el normativo, motivando el crecimiento profesional a través de capacitaciones, talleres diplomados y reconociendo el desempeño profesional, pero lamentablemente numerosas labores vinculadas a la administración le restan tiempo para impulsar en mayor medida su liderazgo.

La realidad problemática descrita lleva a la cuestión general y a las cuestiones específicas de investigación siendo el problema general planteado ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27 Comas - 2021?, siendo los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad, y el compromiso normativo del docente en unas IIEE de la REI 27 Comas - 2021?

La presente investigación **se justifica a nivel teórico** porque buscó incrementar el pensamiento humano respecto a las variables de gestión del talento humano y el compromiso docente, estas dos variables son de fundamental importancia para que una institución logre sus metas, estos conocimientos estarán a disposición de futuras investigaciones ya que los resultados sistematizados se convertirán en referentes para futuras investigaciones y constituirán una base de conocimiento para las ciencias de la educación. **Metodológico** se justifica porque se aplicaron métodos y técnicas necesarias con rigor científico, que permitieron demostrar la relación entre ambas variables, así mismo los instrumentos a utilizar facilitaron la medición de las variables siendo verificada su validez por un equipo de expertos y la aplicación de un piloto para medir la confiabilidad a través del alfa de Cronbach con el software SPSS versión 25. **En lo práctico**, se justifica porque las evidencias buscaron evidenciar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso docente, resultado que permitirá a los directores y docente tomar decisiones adecuadas para alcanzar sus metas trazadas.

La realidad problemática conduce a plantearse objetivos: cuyo **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27 Comas – 2021 y los **objetivos específicos** son: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo en unas IIEE de la REI 27 Comas - 2021.

Como posibles respuesta a la problemática planteada en este estudio, se determinó como **la hipótesis general**: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27 Comas – 2021, y como las **hipótesis específicas** existe relación significativa entre la gestión de talento humano y las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo del docente en unas IIEE de la REI 27 Comas 2021.

II. Marco teórico

Los trabajos previos revisados en el contexto internacional en cuanto a la variable gestión del talento humano y compromiso organizacional, se tiene a Rubio y García (2019) quienes concluyeron que, existe incidencia entre las prácticas de gestión humana y el compromiso laboral. Asimismo, Alcázar (2020) y Chiang y Candia (2021) sostienen que, el compromiso organizacional tiene significativamente incidencia sobre los indicadores del talento humano existiendo una relación positiva entre ambas variables. También, Cernas y Nava (2019) precisaron que, el compromiso organizacional predice a la gestión pública colaborativa. Otro resultado fue el de Pedraza (2020) afirmaron que tanto el capital humano como la satisfacción laboral contribuyen en el desempeño educativo. Donde la práctica de gestión de recursos humanos, favorece las competencias y la satisfacción laboral. Asimismo, Habib (2020) concluyó que una adecuada gestión del talento humano permite a una organización expandirse y cimentarse en el mercado.

En referencia a los trabajos previos revisados a nivel nacional de la variable gestión del talento humano y compromiso organizacional, se tiene a Carrasco (2020) quienes concluyeron; hay una incidencia directa entre las variables de la gestión del talento humano con el compromiso organizacional. Asimismo, Maya (2020) afirmó que existe una correlación entre el compromiso organizacional y la gestión del talento humano. También, Huallullo (2018) precisó que la gestión del talento humano tiene una influencia en el compromiso organizacional. Otro resultado fue el de Andrade (2018) afirma que hay relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Asimismo, Talavera (2020) concluyó que existe incidencia positiva y significativa entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los profesores.

Para Chiavenato (2009) administrar con las personas es decir gestionar el talento humano es cuando el responsable del área de recursos humanos ponga en práctica estrategias globales orientadas con proyección a futuro de una institución y su personal. En este proceso los trabajadores son **considerados como asociados más no como recursos** siendo así el activo más importante e inteligente, cuya personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, proyecciones y percepciones cumplen un rol importante en la administración para la toman de decisiones en sus actividades, para el cumplimiento de metas

personales e institucionales, y son útiles para el cliente con el fin de satisfacer sus necesidades e intereses (Audebrand, 2017; Brume, 2017). Gestionar personas o administrar con las personas les permite una ventaja competitiva para las instituciones con prestigio.

Dai (2020) define al **talento humano**: Como aquellas personas que utilizan sus capacidades para lograr mejores resultados en una institución. Un profesional talentoso es aquel profesional que pone en práctica sus habilidades para que los resultados superen la de su entorno y organización. Por ello las empresas deben cambiar sus conceptos y poner en práctica un nuevo modelo gerencial que cambie su capital financiero por inversión en capital humano ya son ellos que saben cómo crear capital, desarrollarlo, producirlo y mejorarlo (Guerras et al., 2017; lordache et al., 2017). Entonces invertir en las personas que atienden a los clientes es más beneficioso ya que estos mantendrán satisfecho al cliente. Un talento viene a ser un tipo de persona competitiva, con aspectos esenciales que le hacen único: como el conocimiento donde el aprender a aprender es en forma continua, con habilidades para saber hacer o sea utiliza el conocimiento para solucionar problemas, capaz de transformar el conocimiento en resultados; utiliza el juicio para analizar situaciones y el contexto, obtiene datos e informes con alto espíritu crítico, juzga hechos, pondera con equilibrio y define prioridades y que el saber hacer para que ocurra sea con una actitud emprendedora que le permita alcanzar sus metas, asumir retos, actuando como agente de cambio y enfocándose en los resultados para alcanzar su potencial (Chiavenato 2009).

Las personas al ser considerados como socios serán entes participativos con personalidad propia que ponen en práctica sus conocimientos, habilidades, su competencia, capacidades que permitirán dar un sentido y rumbo a la institución para que trabaja hacia el logro de sus objetivos por lo que hoy se les considera como el capital intelectual (Layland y Redding, 2019; Ongaro y Ferlie, 2020). Por ello la gestión del talento humano tomará en cuenta siempre considera tres importantes aspectos: Son seres humanos competentes y competitivos. Los activadores inteligentes se comportan como elementos impulsores y agentes activos para dar impulso a la organización. Son socios ya que invierten esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, retos entre otros y su retribución será su salario, incentivos financieros y sobre todo su crecimiento en lo personal, en carrera

entre otros (Chiavenato 2007; Moghtadaie y Taji, 2016). De acuerdo a Alles (2006) la organización de recursos personales tiene que ver con el manejo del capital humano desde el momento que ingresa a la institución hasta culminación de su relación laboral por lo tanto implica reclutar, seleccionar a los trabajadores, ejecutar relaciones legales, capacitar, entrenar para su desenvolvimiento, ser vigilantes y que las compensaciones sean las correctas, garantizar la seguridad del trabajador y despedir al trabajador. (p. 10)

La educación al tener una estrecha relación con la persona y su alta capacidad para aprender; vemos que el desarrollo de personas es dotarles la información básica y variada para potenciar nuevas actitudes, iniciativas para dar una solución, aportes y conocimientos que cambien o refuercen sus hábitos y comportamientos para ser más eficientes y eficaces en lo que desarrollan. Como vemos este empoderamiento representa el fortalecimiento de la persona humana; por lo cual, las organizaciones ya tomaron en cuenta de esto (Chiavenato, 2009, p. 366).

En este sentido, Chiavenato (2009) afirma que: gestión del talento humano, ha sustituido a las áreas de recursos humanos, en esta nueva visión organizacional las personas son agentes activos e inteligentes, exigiendo que el ARH se convierta en gestora del talento humano quedando convertida en un departamento que da apretura, es asequible, compartidora, transparente y descentralizadora. El mundo moderno en el que: la globalización, el avance tecnológico, la comunicación, el pensamiento, los servicios, el servicio del cliente, la calidad, la productividad, la competitividad exige a una organización tener su mirada en el talento y en la administración de ese talento (Voelkerl et al., 2016). Entendiendo al talento como una persona con características competitivas que le den valor. Hoy en nuestros tiempos el talento tiene que tener características especiales como: El **Conocimiento**, es el saber logrado del aprender a aprender, de manera constante, siendo esta la moneda más valiosa en nuestros tiempos; Las **habilidades**, es el saber hacer, se refiere a manejar y desarrollar el pensamiento, ya sea para resolver situaciones problemáticas para buscar soluciones creativas e innovadoras. En otras palabras, habilidad para cambiar el pensamiento en resultado; El **Juicio**, es conocer el análisis de la situación y el medio. Esto quiere decir conocer como tener resultados e información para distinguir entre lo bueno y lo malo con sentido crítico,

analizar los acontecimientos, disponer con equilibrio y definir prioridades; La **actitud** es hacer que suceda, este nos orienta a llegar a cumplir y superar metas, saber aceptar los cambios y retos, asume comportamientos proactivos como agente de cambio; la actitud agrega valor, lleva a la superación y permite enfocarse en los logros conduciendo a la persona a desarrollar su potencial que lo lleva a la autorrealización de su potencial. Por lo tanto, en la actualidad es urgente saber integrar, organizar, desarrollar, recompensar, retener y auditar ese activo fundamental para las empresas (Chiavenato, 2009). Un gran **reto** para toda la organización. Mondy (2005) afirma que para lograr máxima producción laboral se debe anticipar cuáles son nuestras necesidades de fuerza laboral, así como también atender y administrar a los trabajadores actuales; desarrollo del talento humano y atraer a nuevos talentos altamente capacitados e integrarlos para lograr su máxima productividad.

Las dimensiones de la variable gestión del talento humano de acuerdo a Chiavenato (2009) tenemos: **Recompensar a las personas**, es la retribución, reconocimiento o premio que recibe la persona por el trabajo o servicio brindado. En una organización es fundamental que se tenga especial vigilancia al reconocimiento justo y acorde a su desempeño. Esto en una administración moderna hará sentir a las personas motivadas ya sea a través del salario justo o el reconocimiento al desempeño por las metas y objetivos alcanzados, agrado por el trabajo, en la planificación y la realización de la persona y en lo profesional. Quiere decir que las recompensas contribuyen a la rentabilidad de la organización tanto financieramente y no financiera como las ocasiones que se presenta de progreso, prestigio y autoestima, empleo seguro, calidad de vida en el trabajo, sentirse satisfecho por la empresa y el trabajo, mejoras en el empleo, libertad y autonomía en el trabajo (Chiavenato, 2009).

Según Guizar (2008) la recompensa tiene relación con la calidad de vida en la labor que se realiza y debe ser lo necesario para satisfacer sus requerimientos personales y lograr su satisfacción laboral. Los sistemas de recompensas mantienen motivado al personal que se une a la organización; Influyen en la asistencia de los trabajadores para con su trabajo; demuestran motivación para que actúen de manera eficaz; revisten la estructura de la organización para sustentar la manera de pensar de los integrantes del grupo. Anlesinya y Amponsah (2020)

afirman que si cuando un trabajador no recibe una compensación adecuada mostrará insatisfacción reflejándose en la ineficiencia en su rendimiento e incluso habrá mucho ausentismo.

Dimensión 2: Desarrollo de las personas es potenciar sus capacidades y destrezas brindándoles conocimientos básicos para que produzcan nuevas actitudes, respuestas innovadoras, ideas creativas, conocimientos y para que cambien sus aptitudes y comportamientos, de modo que sean más eficaces en su actuación poniendo en práctica lo aprendido. De esto se deduce que formar es la realización de la persona humana, para lograr su éxito partiendo de la innovación (Chiavenato, 2009). La acción de descubrir y la acción de usar deben convertirse en un apoyo para el desarrollen de nuevas y creativas ideas, aplicarlas para aprovechar el desarrollo mercantil de las ideas y que los recientes objetos se realicen a su máximo potencial. Para este proceso el Administrador deben estimular la creatividad y las iniciativas a través de las personas (Chiavenato, 2009). Cenzo y Robbins (2008) hacen hincapié en lo importante que es estimular a las personas para su crecimiento personal y que las mejoras continuas logradas conduzcan alcanzar las metas y éxito de la institución. Tran y Smith (2021) nos dice que para lograr el éxito en una institución y para que el personal crezca junto a ella se debe invertir en capacitar en conocimientos y habilidades específicas para el desempeño de sus funciones, implementar y desarrollar tecnología de punta.

Chiavenato (2009) plantea que el crecimiento personal del trabajador no está en el puesto actual sino hacia una carrera futura y en una organización todas las personas se deben desarrollar empoderándose de nuevas habilidades, conocimientos y competencias para tener mejor desenvolvimiento para la consecución de las metas de la empresa, ya que el desarrollo organizacional está enfocada en el aprendizaje en función a experiencias que son generadas por un conjunto organizado de acciones en un determinado tiempo que ofrece la empresa (Chiavenato, 2009).

Dimensión 3: Retener a las personas, son procesos complejos en el que se toma en cuenta los estilos administrativos, las implicancias con los trabajadores, el aseo y seguridad en el trabajo que garanticen calidad de vida para mantener satisfecho y motivado al empleado asegurando su condición física, psicológica y social que harán que permanezca fiel a la institución y a los objetivos institucionales,

significando esto ponerse la camiseta (Chiavenato, 2009). De acuerdo a Graziani (2009) quien plantea dos estrategias para retener a las personas: las estrategias monetarias y las no monetarias, en la primera refiere a las recompensas financieras que son proporcionadas por la organización en función a los logros obtenidos por sus empleadores; y las políticas salariales; en la segunda considera la capacitación, velar por la calidad de vida, implementar un proyecto profesional, planificar el procedimiento de ingreso, garantizar un ambiente laboral favorable, implementar estrategias de integración familiar, garantizar su trabajo fijo, la valoración de la labor, el sentido de ser parte del grupo, las actividades desafiantes, la gestión del conocimiento, y la contraprestación legal.

Dimensión 4: Supervisar a las personas, es seguir, acompañar, conducir y mantener el comportamiento del trabajador, en un espacio con límites de cambios. Desde una sociedad en democrática y participativa, el autocontrol y la autonomía de las personas permiten lograr metas y resultados, concluyendo que la supervisión debe regirse a planes que permitan obtener metas claras, ejecutar la misión y la visión a través de estrategias bien claras y definidas. Por ello que las organizaciones deben supervisar sus diferentes transacciones y actividades (Chiavenato, 2009). La supervisión nos lleva a un proceso de crecimiento profesional, ya que en el acompañamiento se comparten conocimientos, comparten experiencias y se dan recomendaciones, convirtiéndose en un apoyo para reducir tensiones y problemas que se hacen presente en el desarrollo del trabajo (Ramírez et al., 2019).

Compromiso organizacional del docente son acciones de voluntad que tiene para dirigir sus esfuerzos hacia el logro de objetivos demostrando: entrega, voluntad, afecto o responsabilidad hacia su institución, hacia el logro de sus objetivos, metas e ideales, es importante señalar que una persona comprometida contribuye en su trabajo en el que asume responsabilidades, propone iniciativas innovadoras y competitivas (Chiavenato, 2007). El compromiso organizacional de las personas le permitirá al trabajador identificarse con la compañía para la que labora cuyo vínculo emocional buscará su desarrollo personal y el de la compañía y así alcanzar los objetivos comunes. Esto quiere decir, que a medida en que los trabajadores se identificados con la organización mayores serán las probabilidades que permanezcan en ellas (Samancioglu et al., 2020). También Salvador y Sánchez

(2018) considera que para calcular el nivel de desempeño se tiene en cuenta el cómo esté comprometido con su trabajo en la organización laboral y con los procesos lo que es importante para valorarse así mismo (p.67). Para Hernández et al. (2018) “el compromiso organizacional da a conocer el sentido de pertenencia de los trabajadores con su medio de trabajo y en qué medida se sienten involucrados con los procesos y las metas de la institución” (p.325). En este sentido podemos decir que el grado del compromiso del docente permitirá conseguir un buen rendimiento en los estudiantes. De acuerdo a Meyer y Allen (1991) señalaron tres tipos de dimensiones:

Compromiso afectivo: En él la relación emocional, sentimental que los empleados expresan para la institución, su trabajo, permite su identificación, pertenencia y deseo de tener continuidad en ella y permanecer en ella. Hall, Schneuer y Nignen citado por Meyer y Allen (1991) afirmaron que el cariño, la lealtad que siente el individuo al grupo de trabajo, en el que se combinan una serie de emoción; permitirá elevar su grado de compromiso del trabajador y que la organización se vuelva más exitosa. El compromiso afectivo está relacionado con el grado de lealtad a la organización, es decir que el trabajador al fidelizarse con su institución no concibe salir de la empresa porque la siente parte de su vida (Atencio et al., 2019). A su vez, Meyer y Allen (1991) nos plantea cuatro condiciones del compromiso organizacional: las características personales; las estructurales, las relativas al trabajo y las experiencias profesionales que se relacionan con el sentimiento de felicidad y valoramiento de la institución.

Compromiso de continuidad, En esta dimensión se toma en cuenta los costos, beneficios y otros. Podemos decir que el empleado demuestra estar ligado a la organización en cuanto a ha contribuido su vida en cuanto al tiempo, lo económico y esfuerzo, y siente que dejar la institución significa perder mucho (Meyer y Allen, 1991). Borrero (2019) señala también que un trabajador considera las dificultades o facilidades que tendría para conseguir otro trabajo con las condiciones similares a la empresa en las que labora; a medida que observa otras ofertas externas o al interior de la empresa, ve incrementará o limitada su vínculo laboral con la empresa u organización.

Compromiso normativo. Tiene que ver con la función del trabajador en la empresa, el personal debe reconocer y cumplir con las normas y políticas

señaladas, que están implementadas para su correcto funcionamiento (Meyer y Allen, 1991). Para Meyer y Allen (1991), el compromiso normativo es la obligación del individuo, una responsabilidad de carácter ético a pertenecer y permanecer en la empresa. Analizándose desde la ética la persona se cuestiona cual será lo mejor, si salir de la empresa es lo correcto tanto para ella como para la empresa. Su respuesta será en función de la que considere moralmente bueno más allá de su propio deseo.

En síntesis, el compromiso normativo es la fidelidad dirigida a la organización, el cual e inicia con lo moral de la actitud, por las prestaciones recibidas; así tenemos, actualizaciones, cancelación del costo de estudios, entre otros, que despertarán en el trabajador su sentido de reciprocidad para con la empresa (Atencio et al., 2019).

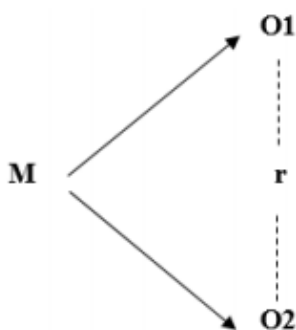
III. Metodología

3.1. Título y diseño de la investigación

Esta investigación fue de tipo básica porque buscará describir y diagnosticar una realidad. Para Concytec (2018) “el estudio de tipo básico recaba información real para una comprensión teórica y científica, que llevarán a generar leyes y normas” respaldados en argumentos científicos de las variables de estudio.

El diseño ha sido no experimental, de corte transversal, ya que no hubo manipulación de ninguna variable para observar su incidencia que resulta en una de ellas y transversal porque describe las variables y analiza su interrelación en una determinada situación (Hernández y Mendoza, 2018).

El diagrama representativo de este diseño es:



Dónde:

M: Muestra de 70 maestros

O1: Gestión de talento humano

r: Coeficiente de correlación. Relación entre variables.

O2: Compromiso docente

Se utilizó el enfoque cuantitativo, Hernández et al. (2014) alega que en el enfoque cuantitativo se utilizan los informes obtenidos de los instrumentos de estudio para desarrollar la contrastación de las hipótesis, y así tomar posturas y tener las conclusiones; de tal manera que el estudio realizado obtenga de la muestra datos confiables.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión del talento humano

V2: Compromiso docente

Definición conceptual.

Gestión de talento humano:

Según Dessler y Valera (2011) la gestión del talento humano es el conjunto de práctica y políticas muy útiles con la finalidad de incorporar nuevas capacidades para obtener los objetivos propuestos, de tal manera que, se retengan y promuevan a los miembros del equipo en beneficio de ambos.

Compromiso docente:

Es un estado psicológico vinculado a acciones relacionadas con creencias que tienen implicancia en sus actitudes como el comportamiento de las personas para conseguir un objetivo o meta (Salancik, 1977).

Definición operacional.

Gestión del talento humano

La gestión del talento humano ha sido medida por medio de un cuestionario tipo escala de Likert en el que se considerarán cuatro dimensiones: recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas, supervisar a las personas.

Compromiso docente

Para la medición del compromiso docente se empleó un cuestionario en el que se tuvo en cuenta tres dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Una vez definida la unidad de análisis y delimitada la población objeto de estudio y a partir de esta población se generalizaron los resultados se determina la población. Así la **población** es la agrupación de todos los elementos que tienen relación con una serie de especificaciones (Fiallo et al. 2016).

La REI 27 UGEL 04 Comas cuenta con cinco instituciones que imparten educación secundaria de los cuales se trabajó con tres de ellos por la similitud de sus caracteres contando para ello con 70 docentes como población maestra.

Tabla 1

Distribución de docentes de unas II.EE. REI 27 UGEL 04 Comas

Nivel	Cantidad	%
Jesús Obrero	46	65.7
Peruano Suizo	14	20.00
Presentación de María	10	14.3
Total	70	100.00

La muestra fue de tipo no probabilístico, donde la muestra estuvo integrada por 46 docentes de La I.E. Jesús Obrero, 14 de la I.E Peruano Suizo y 10 del I.E Presentación de María haciendo una cantidad de 70 docentes.

Criterios de inclusión:

Docentes que laboran a tiempo completo y tiempo parcial en la REI 27 UGEL 04-Comas.

Docentes sin distinción de edades y sexo.

Docentes que participen voluntariamente en esta investigación

Criterios de exclusión:

Docentes que no pertenezcan a unas IIEE de la REI 27 UGEL 04-Comas.

Docentes de otras REI.

Docentes que no deseen participar de la presente investigación.

Muestra

Es un subgrupo de la población, se caracteriza por ser representativa ya que de ella se recolectaron los datos a través de la aplicación del instrumento para obtener elementos de estudio (Carrasco, 2019). En este estudio se realizó con una muestra no probabilística por conveniencia quedando determinada en **70 docentes** los cuales no dependieron de las probabilidades si no de las características de la investigación.

Muestreo 70 docentes elegidos por conveniencia.

Unidad de análisis individual docente constituido en la REI 27, UGEL 04 – Comas.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para recoger datos la técnica a emplear ha sido la encuesta. Carhuacho et al. (2019), define que un método de estudio social por su manejo, autenticidad, excelencia, fácil empleo y adaptabilidad de la información recogida de acuerdo a los instrumentos utilizados. La encuesta fue la estrategia a seguir y que nos sirvió

para recolectar información de las variables en estudio, dimensiones e indicadores que ayudaron a encontrar la relación que existe en ella.

Instrumentos

Para las variables se utilizó el cuestionario instrumentos de medición que tomó en cuenta la escala ordinal tipo Likert.

Validez y confiabilidad

Validez

Baena (2017) afirma que se refiere al grado con el que una herramienta de estudio mide con objetividad a la variable estudiada.

Se determinó la validez por medio de juicio de expertos, constituidos por el Mag. Roberto Santiago Bellido García, la Dra. Jessica Micaela Ramos Moreno y la Dra. Ada Calderón Alva; quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems, que fueron propuestos en esta investigación de tal manera que el instrumento es válido.

Confiabilidad

Para Ñaupas et al. (2014), en cuanto a la confiabilidad del instrumento de medición, está determinado por el grado que tiene al ser utilizada varias veces en un mismo individuo u objetos de estudio da los mismos resultados.

Bajo esta definición se aplicó una prueba piloto a 20 individuos, con similares propiedades a la muestra, al igual que el estadístico del Alfa de Cronbach con el software SPSS v25.

3.5 Procedimientos

De los procedimientos a seguir para recoger la información se tuvo que:

Solicitar las autorizaciones a los directores o directoras de las instituciones y/o Promotoría para la aplicación de los instrumentos propuestos en este estudio para la obtención de datos de la muestra.

Se coordinó con la dirección de la institución el horario adecuado y pertinente para la aplicación los instrumentos para evitar la interrupción de las labores académicas de los estudiantes a través de un formulario digital.

Previamente a la aplicación del instrumento se coordinó con los subdirectores de la institución para explicar la metodología a emplear para el desarrollo de la encuesta a los docentes.

Se indicó a los docentes involucrados en la investigación el tiempo aproximado de 25 a 30 minutos para dar respuesta a ambas herramientas.

Aplicación de la prueba piloto para conocer y analizar el nivel de confiabilidad de las herramientas a utilizar, determinando su adecuación de los cuales no están contemplados en la muestra, pero tienen similares características.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó un examen de confiabilidad a través de la escala de medición politómica para cuyo procesamiento, se utilizó el alfa de Cronbach mediante el software SPSS v25.

Estadística descriptiva:

Es importante señalar que se trabajará con parámetros estadísticos descriptivos para así convertir los elementos reunidos en valores numéricos y determinar los resultados y las conclusiones de esa investigación (Rodríguez, 2011).

Estadística inferencial:

Con el objetivo de tener elementos concluyentes con fundamento teórico científico y para tomar las decisiones pertinentes la estadística inferencial se encargó de las técnicas de apreciación, estudio y prueba de hipótesis. Para este fin se empleó el estadístico rho de Spearman, puesto que se trató de la escala cualitativa ordinal, donde el coeficiente de correlación determinó si la presentación estadística del ajuste de la nube de puntos a la recta de regresión mostrada tiene un nivel satisfactorio con un margen de error menor a 0,05 (Palella y Martins, 2012).

La presentación de los datos estadísticos se hizo con el software estadístico SPSS versión 25.

3.7 Aspectos éticos

Se respetó la autoría intelectual referenciando correctamente desde las bases de datos consultadas, evitando de esta manera todo tipo de plagio. Asimismo, se siguieron de forma estricta los principios de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía (Universidad César Vallejo, 2017).

IV. Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 2

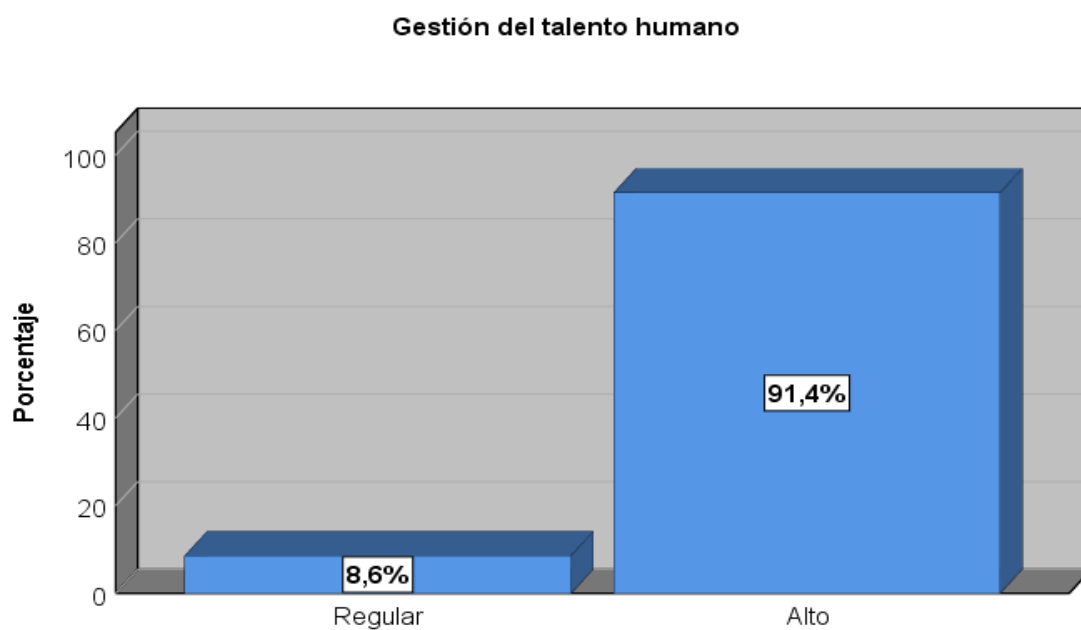
Resultados de la variable gestión del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	64	91,4
Regular	6	8,6
Bajo	0	0
Total	70	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Gráfica de la primera variable como frecuencia



Se evidencia que en el cuestionario gestión del talento humano sobre una muestra de 70 participantes representada por el 100%, el 91,4% predominó el nivel alto, seguido del 8,6% alcanzaron el nivel regular, en docentes en unas IIEE de la REI 27, Comas - 2021.

Tabla 3

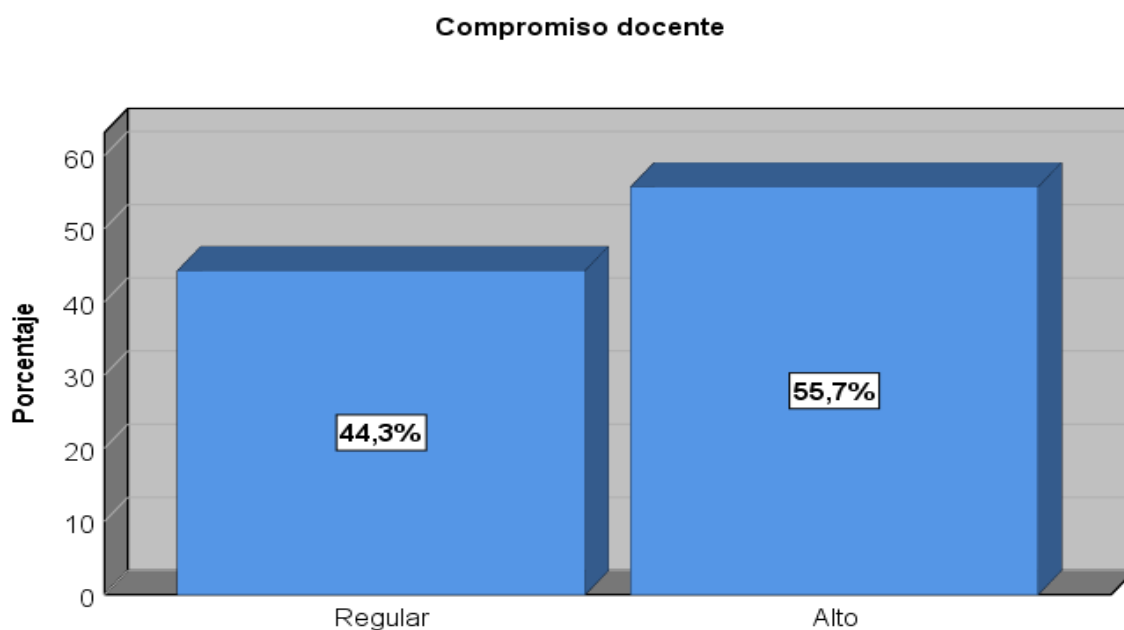
Resultados de la variable compromiso docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	39	55,7
Regular	31	44,3
Bajo	0	0
Total	70	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 2

Gráfica de la segunda variable como frecuencia



Se evidencia que en el cuestionario compromiso docente sobre una muestra de 70 participantes representada por el 100%, el 55,7% predominó el nivel alto, seguido del 44,3% alcanzaron el nivel regular, en docentes en unas IIEE de la REI 27, Comas - 2021.

Prueba de hipótesis

Tabla 4

Prueba de normalidad

Variable y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	,181	70	,000
Compromiso docente	,090	70	,200*
Compromiso afectivo	,198	70	,000
Compromiso de continuidad	,134	70	,003
Compromiso normativo	,110	70	,036

Fuente: Elaboración propia

La variable Gestión de talento humano ($p\text{-valor}=0.000 < 0.05$) los datos no tienen distribución normal y la variable Compromiso docente ($p\text{-valor}=0.200 > 0.05$) los datos tienen distribución normal. Los resultados indican de las dos variables una de ellas no tiene distribución normal. Se concluye que la prueba estadística a utilizar para correlacionar dos variables es la prueba de Spearman.

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27, Comas 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27, Comas 2021.

Tabla 5

Correlación entre la gestión de talento humano y el compromiso docente

Gestión de talento humano	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	Compromiso docente
		,998** ,000 70

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

Según el coeficiente rho de Spearman las variables muestran una correlación positiva muy alta y significativa ($r_s = 0,998^{**}$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación significativa entre

la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27, Comas, 2021.

Hipótesis específica 1

Tabla 6

Correlación entre la gestión de talento humano y el compromiso efectivo del docente

		Compromiso efectivo
Gestión de talento humano	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	,734** ,000 70

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

Según el coeficiente rho de Spearman las variables muestran una correlación positiva alta y significativa ($r_s = 0,734^{**}$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso efectivo del docente en unas IIEE de la REI 27, Comas - 2021.

Hipótesis específica 2

Tabla 7

Correlación entre la gestión de talento humano y compromiso de continuidad

		Compromiso de continuidad
Gestión de talento humano	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	,793** ,000 70

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

Según el coeficiente rho de Spearman las variables muestran una correlación positiva alta y significativa ($r_s = 0,793^{**}$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación significativa entre la gestión de talento humano y compromiso de continuidad en unas IIEE de la REI 27, Comas – 2021.

Hipótesis específica 3

Tabla 8

Correlación entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo

		Compromiso normativo
Gestión de talento humano	Correlación de Spearman	,865**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

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

Según el coeficiente rho de Spearman las variables muestran una correlación positiva muy alta y significativa ($r_s = 0,865^{**}$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo en unas IIEE de la REI 27, Comas - 2021.

V. Discusión

La presente investigación se propuso “determinar la relación entre la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27 Comas – 2021”. Según el análisis estadístico, se evidencia que en el cuestionario gestión del talento humano sobre una muestra de 70 participantes representada por el 100%, el 91,4% predominó el nivel alto, seguido del 8,6% alcanzaron el nivel regular, en docentes en unas IIEE de la REI 27 Comas - 2021. Esto significa que hay un nivel alto en la gestión de talento humano de los docentes, lo cual tendrá importancia para el desarrollo profesional del maestro. Por consiguiente, gestionar con las personas les permite una ventaja competitiva para las instituciones educativas para ofrecer un servicio de calidad. En el estudio realizado por Cernas y Navas (2019), precisaron que el compromiso organizacional predice a la gestión colaborativa, explica que el compromiso institucional se relaciona con el talento humano. En el campo educativo, las instituciones necesitan del talento del maestro para el logro de las metas educativas, esto exigirá del docente un alto desempeño en su labor docente y por otro lado se requiere mucho esfuerzo y dedicación a la labor que realiza, por ello es necesario que en las instituciones educativas se gestione el talento humano del docente, para su eficiente labor educativa. Según la teoría de la interacción social, el compromiso organizacional, es una actitud del empleado, que surge de manera recíproca al trato que recibe de organización o institución a la que pertenece (Cernas et al., 2019). Así si la gestión del talento tiene un nivel alto es porque hay un alto compromiso organizacional, es decir, si existe una buena gestión del talento es porque la institución educativa valora sus contribuciones, existe una preocupación por su desarrollo profesional y satisface sus expectativas personales.

En cuanto al compromiso docente, se evidencia que sobre una muestra de 70 participantes representada por el 100%, el 55,7% predominó el nivel alto, seguido del 44,3% alcanzaron el nivel regular, en docentes en unas IIEE de la REI 27 Comas – 2021, lo cual significa que los docentes demuestran un alto compromiso con la institución educativa. Estos resultados coinciden con el trabajo realizado por Rubio y García (2019), quienes concluyeron que, existe incidencia entre las prácticas de gestión humana y el compromiso laboral. En su estudio

encontraron que los empleados altos niveles de energía y resistencia mental en su labor que realizan, los empleados sienten deseos de ir a trabajar, así mismo, tienen igual compromiso en el trabajo durante largas horas de trabajo y son muy persistentes a pesar de las dificultades que encuentren. Todas estas prácticas demuestran el compromiso con la institución en la que laboran. Por lo tanto, establecer estrategias de competencias humanas, trae como consecuencia una gestión eficiente del talento humano. Según Pulido (2010) la competitividad tiene implicancia en que las instituciones sean competitivas frente a otras organizaciones. Según la teoría de recursos y capacidades de Barney en 1991 (citado por Pulido, 2010), para que una organización crezca debe tener en cuenta la ventaja competitiva de sus empleados, es así que el área de recursos humanos de una empresa gestiona las capacidades y talentos de sus empleados para cumplir los objetivos empresariales. Por lo cual, un modelo de gestión humana por competencias, aporta al compromiso laboral (Rubio et al., 2019). Según el análisis de esta investigación, se evidencia un alto compromiso competitivo los docentes en unas IIEE de la REI 27, debido a una buena gestión escolar.

En el marco de la reforma educativa, las competencias docentes están desarrolladas en el marco de Buen Desempeño Docente (2012) estas competencias y desempeños docentes hacen referencia al compromiso con la institución educativa para desarrollar aprendizajes eficientes y eficaces. La nueva visión de la profesión docentes es revalorar su identidad, este ejercicio debe ser una actuación reflexiva, autónoma y crítica sabiendo cómo actuar en cada contexto educativo, dentro de una relación de la gestión del aprendizaje y su compromiso con la institución. Los docentes en unas IIEE de la REI 27, en este estudio realizado demuestran un nivel alto en su compromiso con la institución, lo cual favorece que el docente se identifique con los compromisos de la gestión escolar de su institución, lo cual favorecerá a un mejor desempeño laboral y al desarrollo de las metas educativas.

Para la hipótesis general, “existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27 Comas - 2021”, al aplicar el estadístico de Spearman se encontró que Según el coeficiente rho de Spearman las variables muestran una correlación positiva muy alta y significativa

($r_s = 0,998^{**}$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se concluyendo que existe correlación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27. Estos resultados se relacionan con el estudio realizado por Alcázar (2020), sostiene que el compromiso organizacional incide en el talento humano, por lo tanto, un buen liderazgo institucional impacta en el compromiso organizacional. En toda organización es importante el liderazgo directivo, por medio del cual, una buena gestión del talento, hace posible conseguir las metas propuestas de la institución. El liderazgo educativo estratégico y efectivo trae beneficios para conseguir un buen rendimiento y compromiso docente. Según Robert House explica que hay un líder orientado a los logros (Alcázar, 2020), aplicado a una institución educativa este directivo líder establece altas metas y espera que los docentes cumplan con estas metas al más alto nivel. Por lo tanto, la gestión del talento en unas IIEE de la REI 27 es importante para establecer metas educativas a gran nivel para obtener los más altos niveles de logros educativos. Según Alcázar (2020), concluye que el compromiso organizacional está vinculado al desempeño laboral, la satisfacción laboral y rotación del personal. Son aspectos que tienen que ver con la gestión del talento humano.

Según Dai (2020), define el talento humano como aquellas capacidades y habilidades de la persona humana que son utilizadas para conseguir buenos resultados para una organización. En el campo educativo, la gestionar y liderar el talento de los docentes, trae muchos beneficios para la institución educativa, se consigue el compromiso del docente y un profesional competitivo en su especialidad, capaz de conseguir las metas de aprendizajes de los estudiantes. Una persona talentosa es aquella que aprende a aprender, tiene habilidades para buscar soluciones a los problemas y utiliza sus conocimientos para conseguir resultados (Chiavenato, 2009). Por lo tanto, con una buena gestión del talento humano se logra prestigio y calidad de una institución exitosa que cumple sus objetivos.

Para la hipótesis específica 1, “Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso efectivo del docente en unas IIEE de la REI 27 Comas - 2021”. Al aplicar el estadístico de Spearman las variables muestran una correlación positiva alta y significativa ($r_s = 0,734^{**}$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Por lo

tanto, se concluye que existe correlación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso efectivo del docente en unas IIEE de la REI 27. El estudio realizado por Pedraza (2020) afirma que la satisfacción laboral contribuye con el compromiso organizacional. Por lo tanto, la gestión del personal en el campo educativo se trata de potenciar los conocimientos, los talentos y la experiencia del personal para mejorar su desempeño educativo y la satisfacción laboral. De esta manera, el compromiso docente tiene una relación emocional, es decir el docente se siente identificado con la institución, hay un sentido de pertenencia y desea continuar y permanecer en ella. En esta investigación se confirma que los docentes en unas IIEE de la REI 27, expresan que sienten satisfacción laboral y un compromiso efectivo, esto tienen una incidencia con su desempeño educativo. Se puede afirmar que una buena gestión del talento humano se relaciona con la formación de un personal competitivo, preparados para los desafíos de la sociedad actual y cumple con las metas de la organización.

Según Atencio et al. (2019), el compromiso efectivo se relaciona con la lealtad de los docentes a la organización educativa a la que pertenece, es decir, que hay un fuerte vínculo de pertenencia al centro educativo. Cuando existe un ambiente laboral que cumple las expectativas profesionales del docente, se crea en la persona un vínculo de compromiso y pertenencia con la institución que lo acoge, por lo cual se convierten en agentes activos e impulsores de cambios para dar paso a una prestigiosa empresa. Tejada y Arias (citado por Atencio et al., 2019) explica que el compromiso se vincula con aspectos personales, rol y aspectos de la institución y la estructura organizacional. Para este estudio, se tuvo presente las características y el perfil del docente según su desempeño laboral. Por ello es necesario establecer mecanismos de evaluación del personal docente con una guía de monitoreo desarrollado por el equipo directivo para promover el talento humano en la REI 27.

De la hipótesis 2, “existe relación significativa entre la gestión de talento humano y compromiso de continuidad en unas IIEE de la REI 27 Comas – 2021”, al aplicar el estadístico de Spearman las variables muestran una correlación positiva alta y significativa ($r_s = 0,793^{**}$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se concluyendo que existe correlación significativa entre la gestión de talento humano

y compromiso de continuidad en unas IIEE de la REI 27. En el estudio de Carrasco (2020), determinó que existe una relación directa entre la gestión del talento humano con el compromiso laboral. Este compromiso del docente consiste en las actitudes de los docentes por el cual muestran su deseo de continuar en la institución. Esta lealtad es un factor positivo para la organización puesto que cuenta con un personal comprometido con su labor educativa. Según Wether (2004, citado en Carrasco, 2020), la gestión del talento humano tiene como finalidad fomentar el crecimiento de las capacidades del personal con el compromiso de hacer crecer en prestigio a una organización. Esta investigación se ha observado un alto compromiso de continuidad con una institución educativa en unas IIEE de la REI 27, se afirma que los docentes han encontrado oportunidades de crecimiento personal y profesional en su ambiente laboral, esto ha incrementado su compromiso en su trabajo docente.

Según Borrero (2019) un empleado de una institución considera las facilidades y las dificultades para conseguir otro trabajo, comparando las condiciones labores de su actual organización en la que se encuentra trabajando, en cuanto va considerando otras ofertas de trabajo, se va incrementando o se limita su vínculo laboral con la institución educativa. Por estas razones es importante gestionar el talento humano para mejorar sus condiciones laborales y su vínculo con la empresa. Esta misma conclusión llegó el trabajo realizado por Huallullo (2018) quien precisó que la gestión del talento tiene relación con el compromiso organizacional. En su estudio resaltó el compromiso de continuidad, esta tiene algunos factores determinantes como la satisfacción laboral en relación a su remuneración salarial, además el empleado encuentra un ámbito agradable y encuentra un monitoreo que fortalece su formación profesional. Según este análisis, estos aspectos en una organización incrementarán el compromiso de querer continuar en su institución educativa. Esto confirma lo hallado en este trabajo de investigación que los docentes tienen un alto compromiso laboral de continuidad en una institución educativa en unas IIEE de la REI 27.

De la hipótesis 3, “Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo en unas IIEE de la REI 27 Comas - 2021”. al aplicar el estadístico de Spearman se obtuvo lo siguiente, Según el coeficiente rho

de Spearman las variables muestran una correlación positiva muy alta y significativa ($r_s = 0,865^{**}$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se concluye que existe correlación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo en unas IIEE de la REI 27. Según Talavera (2020), hay una relación directa entre el talento y el compromiso organizacional, esto quiere decir, que hay un compromiso ético de pertenecer y permanecer a una organización. Su compromiso estará en función a lo que considere bueno, más allá de su propio deseo (Meyer y Allen, 1991). Esto se contrasta con la situación en instituciones educativas privadas en las cuales el prestigioso se mide está ligado al capital invertido. Este se relaciona con la calidad educativa que se brinda. En el contexto peruano, el servicio educativo privado es rentable, debido a las facilidades legales. Es por ello que hay financieras, bancos, empresas e incluso iglesias que invierten en la educación, pero es necesario considerar el talento humano para ofrecer un servicio de calidad (Talavera, 2020).

VI. Conclusiones

- Primera.** A un mayor nivel de gestión del talento humano corresponde un mayor nivel de compromiso organizacional docente en unas IIEE de la REI 27, Comas 2021.
- Segunda.** Un mayor nivel de gestión de talento humano está asociado a un mayor nivel de compromiso efectivo del docente en unas IIEE de la REI 27, Comas 2021.
- Tercera.** A un mayor nivel de gestión de talento humano corresponde un mayor nivel de compromiso de continuidad en unas IIEE de la REI 27, Comas 2021.
- Cuarta.** Un mayor nivel de gestión de talento humano está asociado a un mayor nivel de compromiso normativo en unas IIEE de la REI 27, Comas 2021.

VII. Recomendaciones

- Primera.** Promover un liderazgo educativo en los directivos para mejorar el compromiso docente en la REI 27 UGEL 04, del distrito de Comas, en relación a sus conocimientos, sus talentos y la experiencia personal de sus competencias didácticas.
- Segundo.** Implementar un proyecto de promoción del talento humano en la REI 27 UGEL 04, del distrito de Comas, para generar el compromiso y la satisfacción laboral de los docentes.
- Tercero.** Desarrollar mecanismos de evaluación del talento humano en la REI 27 UGEL 04, del distrito de Comas, a través del área de recursos humanos, dando oportunidades de crecimiento personal y compromiso laboral de los docentes.
- Cuarto.** Mejorar las condiciones labores y su retribución monetaria del personal docente en la REI 27 UGEL 04, del distrito de Comas, dentro de lo establecido en la ley de la carrera magisterial, en beneficio de la comunidad educativa.

Referencias

- Agudelo, B. (2019). Human Talent Training and the Organizational Strategy in Companies of Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Alcázar, P. (2020). Leadership Style and Organizational commitment: Impact of transformational leadership. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122 http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es.
- Alles, M. (2006). Selección por competencias. Granica.
- Andrade, M. (2018). La gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones de la Red 22 de la UGEL 04 Comas, 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16167/Andrade_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anlesinya, A. y Amponsah, K. (2020). Towards a Responsible Talent Management Model. *European Journal of Training and Development*; 44 (2). <https://eric.ed.gov/?q=human+talent+management&id=EJ1250829>
- Araneda, P. (2018). Tarea de todos, hacia una visión compartida de la calidad de la educación. Agencia de Calidad de la Educación.
- Atencio, E., Otero, O. y Peñata, J. (2019). Organizational commitment from the perspective of the teaching personnel. In *Crescendo*; 11(1).
- Audebrand, L. (2017). Sustainability in Strategic Management Education: The Quest for New Root Metaphors. *Academy of Management Learning & Education*; 9(3), 14-23. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amle.9.3.zqr413>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. (3ª Ed.). Grupo Editorial Patria. <https://bit.ly/38woknk>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307.

- Brume, M. (2017). Strategic management as a tool to promote the competitiveness of companies in the logistics sector of the Atlántico department, Colombia. *Revista Espacios*, 38(51), 2-15. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n51/a17v38n51p20.pdf>
- Cardona, D., Río Cortina, J., Romero, A., y Lora, H. (2019). The learning curve and its contribution to the human talent performance in organizations: a theoretical review. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1), 37-51. <https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n1.2019.10010>
- Carhuancho, M., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. Universidad Internacional del Ecuador. . <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos.
- Carrasco, C. (2020). Gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en el personal docente del IESTP Eleazar Guzmán Barrón, Huaraz-Ancash [Tesis de grado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4208/T033_33328484_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cernas, D. y Nava, R. (2019). Organizational Commitment and Grade Point Average in MBA Students: The Moderating Effect of Allocentric and Idiocentric Tendencies. *Revista electrónica de investigación educativa*, 21(26). <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e26.2122>
- Chiang, M. y Candia, F. (2021). Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. McGraw Hill.
- Cóndor, M. G. (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Es salud de Lima 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27609/Condor_OMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Concytec (2018, 4 de julio). Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec). Diario Oficial El Peruano. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2020.276-2.75209>
- Cuenca Galarza, R. y López Paredes, H. A. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, (37), 43-56.
- Dai, D. (2020). Rethinking Human Potential from a Talent Development Perspective. *Journal for the Education of the Gifted*, 43(1). <https://eric.ed.gov/?q=human+talent&id=EJ1243109>
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Espinoza Flores, M. (2019). *Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública de Huaral, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38464/Espinoza_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, S. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15851/Espinoza_MSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fiallo, J., Cerezal, J., y Huaranga, O. (2016). *Métodos científicos de la investigación pedagógica*. Colectivo Pedagógico Escuela Abierta.
- Flores-Amasifuen, G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6128/Flores_AGB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Graziani, L. B. (2009). Estrategias de retención del personal. *Revista Universidad EAFIT*, 45(156), 45-72.

- Guevara Tejada, P. S. (2020). Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41519/Guevara_TPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerras, L., Madhok, A. y Montoro, A. (2020). The Evolution of Strategic Management Research: Recent Trends and Current Directions. *BRQ Business Research Quarterly*; 17(1), 69-74. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2014.03.001>
- Guizar, R. (2008). Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones. McGraw-Hill.
- Habib, H. (2020). Organizational Commitment among Secondary School Teachers in Relation to Job Burnout. *Shanlax International Journal of Education*; 8 (3). <https://eric.ed.gov/?q=Organizational+Commitment+&id=EJ1256006>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª. Ed). McGraw Hill Interamericana. <https://bit.ly/34LezzQ>
- Hernández, R., y Mendoza, P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Huallullo, J. (2018). Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima-2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23143/Huallullo_AJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- lordache, C., Mariën, I., y Baelden, D. (2017). Developing Digital Skills and Competences: A Quick-Scan Analysis of 13 Digital Literacy Models. *Italian Journal of Sociology of Education*, 9(1), 6-30. <https://doi.org/10.14658/pupj-ijse-2017-1-2>

- Layland, A. y Redding, S. (2019). *Strategic Performance Management: A Journey in Organizational Effectiveness*. National Comprehensive Center at Westat. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED609127.pdf>
- Leiva, M. y Vásquez, C. (2019). Pedagogical leadership: from supervising to supporting teachers. *Calidad en la educación*, 19(5), 225-251. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Majad, M. (2016). Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Manpower Group. (2018). Resolviendo la escasez de talento: construir, adquirir, tomar prestado y tender puentes. Perú. <http://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/5686-7070551448398.pdf>
- Maya, C. (2020). Compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en una unidad educativa, Guayaquil, 2020 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49550/Maya_ACF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*; 1, 61-89.
- Ministerio de Educación del Perú (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Ministerio de Educación del Perú.
- Moghtadaie, L. y Taji, M. (2016). Study of the Performance of Faculty Members According to Talent Management Approach in Higher Education. *Educational Research and Reviews*, 11(8). <https://eric.ed.gov/?q=human+talent+management&id=EJ1099993>
- Mondy, R. (2005). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.
- Ongaro, E., y Ferlie, E. (2020). Strategic Management in Public Organizations: Profiling the Public Entrepreneur as Strategist. *The American Review of Public Administration*, 50(3), 6-10. <https://doi.org/10.1177/0275074020909514>
- Palella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (3ª ed.). Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental. <https://bit.ly/3dCSp77>

- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Realpe, K. (2020). Perspectives of the management of human talent in the universities. A documentary review. *Polo del conocimiento*; 53(5).
- Robbins, S. y Cenzo (2008). *Administración de recursos humanos*. Limusa
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Fondo Editorial de la Universidad de Ciencias y Humanidades. <http://repositorio.uch.edu.pe/handle/uch/23>
- Rubio, L. y García, O. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Samancioglu, M., Baglibel, M. y Erwin, B. (2020). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship. *Pedagogical Research*; 5(2). <https://eric.ed.gov/?q=organizational+commitment&id=EJ1249290>
- Sánchez, M. A. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Privada San Agustín - San Isidro, 2016* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23765/S%C3%A1nchez_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos, J. y Armas, C. (2020). Sistema de acompañamiento docente desde un entorno virtual de enseñanza-aprendizaje. *Mendive. Revista de Educación*, 18(1), 48-63. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962020000100048&lng=es&tlng=es.

- Talavera, K. (2020). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis - Callao, 2019 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42865/Talavera_GDGKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tran, H. y Smith, D. (2021). Talent-Centered Education Leadership: Using the Employee Experience to Improve Teacher-School Relations. *Journal of Cases in Educational Leadership*; 24(1).
<https://eric.ed.gov/?q=human+talent+management&id=EJ1284340>
- Universidad César Vallejo (2017, 23 de mayo). Código de Ética. Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. <https://bit.ly/2FIF1Ri>
- Vega Sologuren, N. A. (2016). Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal docente de un instituto superior
repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7703/Vega_SNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, K. (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. tecnológico 2016 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21510/Velasquez_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Voelkerl, R., Jhonson, C. y Gilbert, K. (2016). Use of Immersive Simulations to Enhance Graduate Student Learning: Implications for Educational Leadership Programs. *Online Journal of Distance Learning Administration*; 19 (2). <https://eric.ed.gov/?q=human+talent+management&id=EJ1106651>

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Según Dessler y Valera (2011) la gestión del talento humano es el conjunto de práctica y políticas muy útiles con la finalidad de incorporar nuevas capacidades para obtener los objetivos propuestos, de tal manera que, se retengan y promuevan a los miembros del equipo en beneficio de ambos.	La gestión del talento humano ha sido medida por medio de un cuestionario tipo escala de Likert en el que se considerarán cuatro dimensiones: recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas, supervisar a las personas.	<p>Recompensar personas</p> <p>Desarrollo de personas</p> <p>Retener personas</p> <p>Supervisara las personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Incentivos - Capacitación - Crecimiento personal - Relaciones interpersonales - Monitoreo - Acompañamiento 	Nunca(1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre(4) Siempre(5)
Compromiso organizacional docente	Es un estado psicológico vinculado a acciones relacionadas con creencias que tienen implicancia en sus actitudes como el comportamiento de las personas para conseguir un objetivo o meta (Salancik, 1977).	Para la medición del compromiso docente se empleó un cuestionario en el que se tuvo en cuenta tres dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.	<p>El compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>El compromiso normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento de felicidad - Valora miento de la institución - Costumbres de la institución - Alternativas inexistentes - Lealtad - Responsabilidad en permanecer 	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica: Gestión del talento humano

Autor: Chiavenato, Idalberto cuya adaptación fue hecha por Gamarra (2014)

Objetivo: Determinar los niveles de la gestión del talento humano

Duración: el tiempo de aplicación será aproximadamente de 20 minutos.

Dimensiones: Recompensar personas, Desarrollo de personas, Retener personas, Supervisar a las personas.

Estructura: Constó de 30 ítems, con 05 alternativas con opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Niveles y Rangos: Baja [30 –53]

Media [54 – 77]

Alta [78 – 100]

Ficha técnica: Compromiso organizacional

Autor: Meyer y Allen

Adaptado por: Melva Andrade Rojas (2017)

Objetivo: Conocer los niveles del compromiso organizacional

Duración: La aplicación tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos.

Dimensiones: Se considerará a: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

Estructura: Esta escala constará de 18 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Niveles y Rangos: Baja [18 – 45]

Media [46 – 73]

Alta [74 – 100]

2.1 Gestión del talento humano

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario está dirigido para conocer los niveles de la gestión del talento humano, el cuales anónimo por ello se pide que sea objetivo al marcar una sola alternativa.

Nº	ÍTEMS	ÍNDICE				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Recompensar a las personas						
01	Se encuentra motivado (a) con la labor que desempeña actualmente					
02	El equipo directivo motiva permanentemente la labor que desempeña					
03	Sientes que se reconoce el trabajo diario con palabras positivas					
04	Realizan campañas de apoyo a las personas que lo necesitan					
05	Consideras que tu trabajo es reconocido					
06	Tienes iniciativa propia para realizar el trabajo con esmero					
07	Existe un reconocimiento por parte de la dirección del trabajo realizado como actividades extracurriculares					
08	Se felicita públicamente cuando un docente realiza un ascenso, una buena practica					
Desarrollo de las personas						
09	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución					
10	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución					
11	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación					

12	Se actualiza permanentemente en temas de su especialidad					
13	Las capacitaciones que realiza la escuela son con inversión de ellos					
14	Valoran las actualizaciones que realiza para mejorar su labor					
15	Realiza inversiones personales para capacitarse por cuenta propia					
16	Aplica lo aprendido en su trabajo diario					
Retener a las personas						
17	Trata con respeto a sus compañeros de trabajo					
18	Fomenta el compañerismo donde labora					
19	Resuelve situaciones conflictivas de manera asertiva					
20	Se identifica con las necesidades de sus compañeros					
21	Considera que la labor que realiza debe recibir un estímulo					
22	Los directivos realizan una comunicación asertiva con cada persona que es parte de la institución					
23	Considera que existe un buen clima en su institución					
Supervisar a las personas						
24	Recibe por parte de los directivos un acompañamiento continuo para que supere sus dificultades					
25	Reacciona positivamente cuando le van a monitorear en aula					
26	Recibe Ud. una orientación clara por parte de sus superiores después del monitoreo					

27	Recibe información sobre las evaluaciones que le realizan					
28	Su superior atiende las dificultades que se le presenta en las clases					
29	El equipo jerárquico evalúa el trabajo justamente					
30	Pone en práctica las recomendaciones que le brindan los directivos después del monitoreo					

2.2 Compromiso organizacional docente

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO DOCENTE

Estimado participante:

Agradezco su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objetivo es obtener su percepción que usted tiene con respecto a su compromiso docente.

Responda con honestidad marcando la opción que mejor se ajuste a tu parecer.

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución.					
2. Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.					
3. En esta institución me siento como en familia.					
4. Me siento encariñado con esta institución.					
5. Esta institución significa mucho para mí.					
6. Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.					
7. Esta institución merece mi lealtad.					
8. Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.					
9. Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar esta institución por ahora.					
10. En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.					
11. Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución.					
12. Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.					
13. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar					
14. Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora.					
15. Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.					
16. No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.					
17. Estoy en deuda con esta institución.					
18. Me siento obligado a permanecer en la institución.					

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos

3.1 Validez de contenido (juicio de expertos)

3.1.1 Primer experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Recompensar a las personas							
1	Se encuentra motivado (a) con la labor que desempeña actualmente	✓		✓		✓		
2	El equipo directivo motiva permanentemente la labor que desempeña	✓		✓		✓		
3	Sientes que se reconoce el trabajo diario con palabras positivas	✓		✓		✓		
4	Realizan campañas de apoyo a las personas que lo necesitan	✓		✓		✓		
5	Consideras que tu trabajo es reconocido	✓		✓		✓		
6	Tienes iniciativa propia para realizar el trabajo con esmero	✓		✓		✓		
7	Existe un reconocimiento por parte de la dirección del trabajo realizado como actividades extracurriculares	✓		✓		✓		
8	Se felicita públicamente cuando un docente realiza un ascenso, una buena practica	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Desarrollo de las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución	✓		✓		✓		
10	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución	✓		✓		✓		
11	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación	✓		✓		✓		
12	Se actualiza permanentemente en temas de su especialidad	✓		✓		✓		
13	Las capacitaciones que realiza la escuela es con inversión de ellos	✓		✓		✓		
14	Valoran las actualizaciones que realiza para mejorar su labor	✓		✓		✓		
15	Realiza inversiones personales para capacitarse por cuenta propia	✓		✓		✓		

16	Aplica lo aprendido en su trabajo diario	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 Retener a las personas	Si	No	Si	No	Si	No
17	Trata con respeto a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
18	Fomenta el compañerismo donde labora	✓		✓		✓	
19	Resuelve situaciones conflictivas de manera asertiva	✓		✓		✓	
20	Se identifica con las necesidades de sus compañeros	✓		✓		✓	
21	Considera que la labor que realiza debe recibir un estímulo	✓		✓		✓	
22	Los directivos realizan una comunicación asertiva con cada persona que es parte de la institución	✓		✓		✓	
23	Considera que existe un buen clima en su institución	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 Retener a las personas	Si	No	Si	No	Si	No
24	Recibe por parte de los directivos un acompañamiento continuo para que supere sus dificultades	✓		✓		✓	
25	Reacciona positivamente cuando le van a monitorear en aula	✓		✓		✓	
26	Recibe Ud. una orientación clara por parte de sus superiores después del monitoreo	✓		✓		✓	
27	Recibe información sobre las evaluaciones que le realizan	✓		✓		✓	
28	Su superior atiende las dificultades que se le presenta en las clases	✓		✓		✓	
29	El equipo jerárquico evalúa el trabajo justamente	✓		✓		✓	
30	Pone en práctica las recomendaciones que le brindan los directivos después del monitoreo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____


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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mag. Bellido García, Roberto Santiago DNI: 08883139

Especialidad del validador: Especialista en Metodología de Investigación Científica.

15 de junio del 2021

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización	✓		✓		✓		
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	✓		✓		✓		
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	✓		✓		✓		
4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	✓		✓		✓		
5	No me siento integrado plenamente en mi organización	✓		✓		✓		
DIMENSION 2								
		Si	No	Si	No	Si	No	
06	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	✓		✓		✓		
07	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
08	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
09	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	✓		✓		✓		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones del trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	✓		✓		✓		
DIMENSION 3								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	No siento obligaciones algunas de permanecer en mi actual trabajo	✓		✓		✓		
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	✓		✓		✓		

15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	✓		✓		✓	
16	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
17	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓	
18	Estoy en deuda con la organización	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mag. Bellido García, Roberto Santiago** DNI: 08883139

Especialidad del validador: **Especialista en Metodología de Investigación Científica.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

3.1.2 Segundo experto informante

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Recompensar a las personas							
1	Se encuentra motivado (a) con la labor que desempeña actualmente	x		x		x		
2	El equipo directivo motiva permanentemente la labor que desempeña	x		x		x		
3	Sientes que se reconoce el trabajo diario con palabras positivas	x		x		x		
4	Realizan campañas de apoyo a las personas que lo necesitan	x		x		x		
5	Consideras que tu trabajo es reconocido	x		x		x		
6	Tienes iniciativa propia para realizar el trabajo con esmero	x		x		x		
7	Existe un reconocimiento por parte de la dirección del trabajo realizado como actividades extracurriculares	x		x		x		
8	Se felicita públicamente cuando un docente realiza un ascenso, una buena practica	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Desarrollo de las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución	x		x		x		
10	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución	x		x		x		
11	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación	x		x		x		
12	Se actualiza permanentemente en temas de su especialidad	x		x		x		
13	Las capacitaciones que realiza la escuela son con inversión de ellos	x		x		x		
14	Valoran las actualizaciones que realiza para mejorar su labor	x		x		x		
15	Realiza inversiones personales para capacitarse por cuenta propia	x		x		x		
16	Aplica lo aprendido en su trabajo diario	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Retener a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Trata con respeto a sus compañeros de trabajo	x		x		x		

18	Fomenta el compañerismo donde labora	x		x		x		
19	Resuelve situaciones conflictivas de manera asertiva	x		x		x		
20	Se identifica con las necesidades de sus compañeros	x		x		x		
21	Considera que la labor que realiza debe recibir un estímulo	x		x		x		
22	Los directivos realizan una comunicación asertiva con cada persona que es parte de la institución	x		x		x		
23	Considera que existe un buen clima en su institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Retener a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Recibe por parte de los directivos un acompañamiento continuo para que supere sus dificultades	x		x		x		
25	Reacciona positivamente cuando le van a monitorear en aula	x		x		x		
26	Recibe Ud. una orientación clara por parte de sus superiores después del monitoreo	x		x		x		
27	Recibe información sobre las evaluaciones que le realizan	x		x		x		
28	Su superior atiende las dificultades que se le presenta en las clases	x		x		x		
29	El equipo jerárquico evalúa el trabajo justamente	x		x		x		
30	Pone en práctica las recomendaciones que le brindan los directivos después del monitoreo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia, puede ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jessica Micaela Ramos Moreno DNI: 09654505

**Especialidad del validador: Segunda especialidad en Gestión escolar con liderazgo pedagógico
26 de mayo del 2021**

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

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

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

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



JESSICA MICAELA RAMOS MORENO

DNI: 09654505

Firma del Experto Informante.

3.1.3 Tercer experto informante

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Recompensar a las personas							
1	Se encuentra motivado (a) con la labor que desempeña actualmente	x		x		x		
2	El equipo directivo motiva permanentemente la labor que desempeña	x		x		x		
3	Sientes que se reconoce el trabajo diario con palabras positivas	x		x		x		
4	Realizan campañas de apoyo a las personas que lo necesitan	x		x		x		
5	Consideras que tu trabajo es reconocido	x		x		x		
6	Tienes iniciativa propia para realizar el trabajo con esmero	x		x		x		
7	Existe un reconocimiento por parte de la dirección del trabajo realizado como actividades extracurriculares	x		x		x		
8	Se felicita públicamente cuando un docente realiza un ascenso, una buena practica	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Desarrollo de las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución	x		x		x		
10	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución	x		x		x		
11	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación	x		x		x		
12	Se actualiza permanentemente en temas de su especialidad	x		x		x		
13	Las capacitaciones que realiza la escuela es con inversión de ellos	x		x		x		
14	Valoran las actualizaciones que realiza para mejorar su labor	x		x		x		
15	Realiza inversiones personales para capacitarse por cuenta propia	x		x		x		
16	Aplica lo aprendido en su trabajo diario	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Retener a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Trata con respeto a sus compañeros de trabajo	x		x		x		
18	Fomenta el compañerismo donde labora	x		x		x		
19	Resuelve situaciones conflictivas de manera asertiva	x		x		x		

20	Se identifica con las necesidades de sus compañeros	x		x		x	
21	Considera que la labor que realiza debe recibir un estímulo	x		x		x	
22	Los directivos realizan una comunicación asertiva con cada persona que es parte de la institución	x		x		x	
23	Considera que existe un buen clima en su institución	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3 Retener a las personas	Si	No	Si	No	Si	No
24	Recibe por parte de los directivos un acompañamiento continuo para que supere sus dificultades	x		x		x	
25	Reacciona positivamente cuando le van a monitorear en aula	x		x		x	
26	Recibe Ud. una orientación clara por parte de sus superiores después del monitoreo	x		x		x	
27	Recibe información sobre las evaluaciones que le realizan	x		x		x	
28	Su superior atiende las dificultades que se le presenta en las clases	x		x		x	
29	El equipo jerárquico evalúa el trabajo justamente	x		x		x	
30	Pone en práctica las recomendaciones que le brindan los directivos después del monitoreo	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia, puede ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Ada Calderón Alva** DNI: 19846084

Especialidad del validador: Segunda especialidad en Gestión escolar con liderazgo pedagógico
26 de mayo del 2021

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

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

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

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



Dr/ Mg: **Ada Calderón Alva**
DNI 19846084
Firma del Experto Informante.

3.2 Confiabilidad (matriz de datos)

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																														
Nº ítems	Recompensar personas								Desarrollo de personas								Retener a las personas								Supervisar personas							
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	2	3	4	5	5	4	4	4	3	4	2	4	2	2	3	2	4		
2	4	4	4	3	4	5	2	3	3	2	4	2	4	3	2	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5		
3	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	5			
4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5	4	2	3	2	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5		
5	4	3	3	2	2	3	1	1	2	2	4	3	1	2	5	4	5	5	5	5	3	2	3	2	3	2	2	2	3			
6	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4		
7	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	1	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	3	4	5		
8	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5		
9	4	5	5	3	3	4	2	3	5	2	5	4	1	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5		
10	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
12	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4	5		
13	5	5	5	4	3	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4		
14	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	1	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	3	3	3	5		
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
16	4	3	3	2	3	5	2	3	1	1	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4		
17	5	3	1	5	3	5	1	3	3	3	4	5	1	2	5	5	5	5	4	4	5	2	4	3	4	2	4	2	4	5		
18	5	3	3	1	3	5	3	4	3	1	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	1	1	1	3	1	1		
19	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5		
20	5	4	4	2	3	5	2	5	3	1	5	5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4		

Confiabilidad del instrumento

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición se aplicará el coeficiente alfa de Cronbach, que es utilizada para escala politómica, cuya fórmula utilizada es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Confiabilidad	
Magnitud	Rango
Muy fuerte	0,90 a 1,00
Fuerte	0,71 a 0,89
Moderada	0,50 a 0,70
Baja	0,01 a 0,49
No es confiable	0,00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Dónde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente alfa de Cronbach.

Variable	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Gestión del talento humano	30	0.930	Muy fuerte
Compromiso docente	18	0.857	Fuerte

En la prueba piloto, el coeficiente alfa de Cronbach para la variable Gestión del talento humano fue 0.930, significa que el instrumento tiene muy fuerte confiabilidad y la variable Compromiso docente fue 0.857, significa que el instrumento tiene fuerte confiabilidad. Por tanto, se recomienda el uso de ambos instrumentos para recoger información con respecto a las variables de estudio.

Anexo 4: Matriz de consistencia

Título: Gestión de talento humano y compromiso docente en unas IIEE de la REI 27, del distrito de Comas - 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: Gestión de Talento Humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles de Rango
Problema General: ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27 del distrito de Comas - 2021?	Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27 del distrito de Comas - 2021.	Hipótesis general: H1: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso docente en unas IIEE de la REI 27 del distrito de Comas - 2021.	Recompensar personas	Motivación Incentivos	1 - 8	Nunca (1) Casi nunca (2)	Bajo (30 –53)
			Desarrollo de personas	Capacitación Crecimiento personal	9 - 16	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular (54 – 77)
			Retener personas	Relaciones interpersonales	17 - 23		Alto (78 – 100)
			Supervisara las personas	Monitoreo Acompañamiento	24 - 30		
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	VARIABLE 2: Compromiso Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles de Rango
¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el compromiso efectivo del docente en unas IIEE de la REI 27 del distrito de Comas - 2021?	Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el compromiso efectivo del docente en unas IIEE de la REI 27 del distrito de Comas - 2021.	Hipótesis específica 1 H1: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso efectivo del docente en unas IIEE de la REI 27 del distrito de Comas - 2021.	El compromiso afectivo	Sentimiento de felicidad Valoramiento de la institución	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (18 – 45) Regular (46 – 73)
¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el desarrollo de personas en unas IIEE de la REI 27 del distrito de Comas - 2021?	Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desarrollo de personas en unas IIEE de la REI 2 del distrito de Comas - 2021.	Hipótesis específica 2 H2: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desarrollo de personas en unas IIEE de la REI 2 del distrito de Comas - 2021.	Compromiso de continuidad	Costumbres de la institución Alternativas inexistentes Lealtad	6 - 12 13 - 18		Alto (74 – 100)

<p>¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo en unas IIEE de la REI 27 del distrito de Comas - 2021?</p>	<p>distrito de Comas - 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo en unas IIEE de la REI 27 del distrito de Comas - 2021.</p>	<p>IIEE de la REI 27 del distrito de Comas - 2021.</p> <p>Hipótesis específica 3 H3: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo en unas IIEE de la REI 27 del distrito de Comas - 2021.</p>	<p>El compromiso normativo</p>	<p>Responsabilidad en permanecer</p>			
---	--	--	--------------------------------	--------------------------------------	--	--	--

Anexo 5: Resolución jefatural



RJ. N° 2111-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 2111-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 12 de julio de 2021

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Mtro(a). Dr. (a) **Bellido Garcia Roberto Santiago** de la Experiencia Curricular "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**" del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

"Gestión del talento humano y el compromiso docente en unas II.EE de la REI 27, del distrito de Comas - 2021"

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **Damilú Chávez Vilcarrmero**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación*".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado*".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto*".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis*".

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **Gestión del talento humano y el compromiso docente en unas II.EE de la REI 27, del distrito de Comas - 2021**, presentado por el (la) Bach. **Damilú Chávez Vilcarrmero**, con Código: **7001116274**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **Gestión y Calidad Educativa**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). **Bellido Garcia Roberto Santiago** como asesor metodólogo del proyecto de tesis **Gestión del talento humano y el compromiso docente en unas II.EE de la REI 27, del distrito de Comas - 2021**.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Anexo 6: Matrices de datos

6.1 Variable de Gestión talento

N ^o	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	4		4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
10	2	3	4	3	2	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	3	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5
14	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5
17	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5

19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	
20	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
21	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	
22	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5			4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5		4	4	5	5	
24	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
25	5	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	
26	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	
27	5	3	3	4	5	5	3	3	4	2	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	2	2	3	3	
28	5	4	4	4	3	4	3	3	3	2	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	5	
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
32	4	4	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	
34	5	5	5	3	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	

37	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5
38	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4
39	4	3	3	3	3	5	3	3	3	2	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
40	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	3	5
41	5	4	3	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5
42	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5
46	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
47	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5
48	5	3	3	4	5	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
49	5	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	5
50	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5
51	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
54	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4

7 3	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4		4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	3	5
7 4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5


6.2 Variable Compromiso docente

N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	4	2	4	4	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	3
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	3	4	5	4	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4
8	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
9	3	1	2	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	1
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
12	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	1
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	5	5	5	2
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	4	4	4	5	5	5
16	5	2	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	5	2
17	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	3	4	5	5	4	4
19	4	4	4	4	5	4	5	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	4	5	4	4	5	2
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	2
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5	4	3
23	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	2	2	4	4	4	5	5	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	1	1

27	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	5	3	2
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	3	4	3	3	2
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	4	4	4	3	2
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	3	5	5	5	5	1
32	4	3	3	3	4	4	5	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	5	4	4	3
34	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	3	2	4	4	4	4	5	4
35	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	2	3	2	4	4	2	2
36	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
37	5	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1
38	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	4	5	3	2
39	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3
40	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
41	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	5	5	4	2
42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	5	5	5	5	2
43	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	2
45	4	2	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	2	1	1
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	2	3	1	5	3	3
47	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2
48	5	2	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	5	2
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	1
50	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2
51	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	3	3	1	2
52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
53	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4
54	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	2
56	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2
57	5	1	5	5	5	3	5	5	5	2	2	2	2	4	1	1	1	1
58	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2
59	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	4	3	2	4	4	3	2

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

Anexo 7: Autorización de aplicación de instrumento

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 25 de junio de 2021
Carta P. 0506-2021-UCV-WA-EPG-F01/0

Lic.
Cesar Aparcana Aguado
Director
I. E. Presentación de María

De mi mayor consideración:


Es grato dirigirme a usted, para presentar a CHÁVEZ VILCARRONERO, DAMILÚ; identificada con DNI N° 33429803 y con código de matrícula N° 7001116274; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del talento humano y el compromiso docente en unas II. EE de la REI 27 UGEL 04 Comas - 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante Investigador CHÁVEZ VILCARRONERO, DAMILÚ asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.


Atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegosa
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

ACEPTADO

DIRECTOR

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe