



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una
institución educativa, en Huaraz 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Villanueva Castillo, Zoraya Ximena (orcid.org/0000-0002-8155-8190)

ASESOR:

Dr. Suarez Sanchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0002-5204-7412)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una institución educativa, en Huaraz 2023", cuyo autor es VILLANUEVA CASTILLO ZORAYA XIMENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 21 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS DNI: 31661351 ORCID: 0000-0002-5204-7412	Firmado electrónicamente por: JSUAREZSA02 el 24- 06-2024 12:15:32

Código documento Trilce: TRI - 0768044



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLANUEVA CASTILLO ZORAYA XIMENA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una institución educativa, en Huaraz 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ZORAYA XIMENA VILLANUEVA CASTILLO DNI: 71392223 ORCID: 0000-0002-8155-8190	Firmado electrónicamente por: ZVILLANUEVAC el 21- 06-2024 18:01:42

Código documento Trilce: TRI - 0768018

DEDICATORIA

A mis padres, Zoraya y Miguel, quienes me guiaron desde el primer momento de vida, esforzándose desde el inicio para hacer de mí una buena persona, inculcándome los valores que hoy guiarán mi vida y que me convertirán en buena profesional; espero que siempre estén orgullosos de mis logros. Son mi principal motivo para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia quien estuvo conmigo en cada momento de mi desarrollo profesional alentándome y brindándome ese apoyo incondicional.

Al instituto Superior Pedagógico Público de Huaraz, por haberme abierto las puertas y con ello brindarme las facilidades para desarrollar la presente investigación.

A mi docente Juan de Dios Suarez Sánchez, por su cátedra y guía durante el proceso de desarrollo de la presente tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad el autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de gestión de talento humano	17
Tabla 2. Nivel de compromiso organizacional.....	17
Tabla 3. Pruebas de normalidad entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.....	18
Tabla 4. Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	18
Tabla 5. Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	19
Tabla 6. Correlación entre la gestión del talento humano y el apego psicológico	19

RESUMEN

La investigación, se centra en el 8° objetivo de desarrollo sostenible “Trabajo decente y crecimiento económico” buscando determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional en una institución educativa en Huaraz. Evaluando el nivel de gestión del talento humano y el compromiso organizacional entre docentes y administrativos, se analizó su impacto en el apego instrumental y psicológico de los trabajadores, para proponer estrategias que fortalezcan estas áreas, contribuyendo al crecimiento económico y a la mejora educativa en la región. El estudio fue aplicado, cuantitativo, no experimental y transversal, describiendo y correlacionando las variables sin intervención directa. Se utilizó un cuestionario de 50 preguntas entre ambas variables, validado con la técnica Delphi y el coeficiente Alfa de Cronbach. El análisis de datos, realizado con SPSS, incluyó pruebas de normalidad y correlación de Spearman, revelando una correlación muy fuerte entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional (0.895, $p < 0.01$), una correlación perfecta con el apego instrumental (0.929, $p < 0.01$) y moderada con el apego psicológico (0.576, $p < 0.01$). Estos resultados subrayan la importancia de una gestión eficaz del talento humano para mejorar el compromiso y éxito institucional.

Palabras clave:

Gestión del talento humano, compromiso organizacional, apego instrumental, apego psicológico

ABSTRACT

The research focuses on the 8th Sustainable Development Goal "Decent Work and Economic Growth," aiming to determine the influence of human talent management on organizational commitment in an educational institution in Huaraz. By evaluating the level of human talent management and organizational commitment among teachers and administrative staff, the study analyzed their impact on employees' instrumental and psychological attachment. The goal was to propose strategies to strengthen these areas, contributing to economic growth and educational improvement in the region. The study was applied, quantitative, non-experimental, and cross-sectional, describing and correlating the variables without direct intervention. A 50-question questionnaire covering both variables was used, validated with the Delphi technique and Cronbach's Alpha coefficient. Data analysis, conducted with SPSS, included normality tests and Spearman correlation, revealing a very strong correlation between human talent management and organizational commitment (0.895, $p < 0.01$), a perfect correlation with instrumental attachment (0.929, $p < 0.01$), and a moderate correlation with psychological attachment (0.576, $p < 0.01$). These results underscore the importance of effective human talent management in improving organizational commitment and institutional success.

Keywords:

Human talent management, organizational commitment, instrumental attachment, psychological attachment

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la administración efectiva de recursos humanos se ha transformado en una necesidad crucial para todas las organizaciones, especialmente para las instituciones dedicadas a la educación superior, ya que presentan un papel importante en la formación de nuevos educadores. Con la creciente competencia y los constantes cambios del entorno educativo, las organizaciones, como empresas o instituciones, necesitan reclutar, retener y motivar a empleados altamente calificados. Esta investigación, se enfocó en el papel esencial que desempeña una gestión integral de personas, con el objetivo de contribuir al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8: Trabajo decente y crecimiento económico enfocado al fomento del compromiso organizacional, dentro de los centros educativos locales, buscando identificar estrategias que fortalezcan efectivamente el compromiso profesional de los docentes, mejorando así el rendimiento y la excelencia educativa en Huaraz.

Arias y López (2020) destacaron la importancia de alinear la planificación empresarial con la gestión de personal a nivel internacional en una empresa tecnológica en Quito, Ecuador. Señalaron que esta alineación puede aumentar la eficiencia laboral y responder a las demandas del personal. Subrayaron que el compromiso del personal, la imagen positiva de la empresa y un entorno laboral favorable dependen de planes de desarrollo profesional efectivos y una comunicación clara alineada con las directrices organizacionales. Advirtieron que la falta de concordancia entre la gestión de personal y la planificación empresarial puede obstaculizar la dedicación y eficiencia de los trabajadores afectando su desenvolvimiento y la oportunidad de lograr éxito.

Barrios et al. (2020) resaltaron que, en el entorno empresarial de ese año en una organización de Barranquilla, Colombia, caracterizada por cambios constantes y rápidos en los mercados, productos, tecnología, entre otros, surgió una necesidad imperativa de adaptación. Para ello, fue fundamental contar con un equipo conformado por personas proactivas y por consiguiente una adecuada administración del recurso humano, para fortalecer la confianza y los lazos dentro del equipo, permitiendo que los trabajadores puedan adaptarse de manera efectiva a aquellos cambios que puedan surgir manteniendo un alto nivel competitivo.

En el contexto nacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

enfaticó que administrar el talento humano de manera efectiva es importante para crear condiciones laborales justas y promover el trabajo decente a nivel global. Subrayó la importancia de la seguridad en el trabajo, el desarrollo profesional inclusivo y el cumplimiento de normativas laborales, además de una buena comunicación para un saludable ambiente de trabajo. La OIT destacó que la actualización constante de habilidades y el desarrollo de capacidades de los trabajadores son una ventaja competitiva clave (OIT, 2021).

La ausencia de implicación emocional de los empleados puede dificultar una adecuada eficiencia organizacional. Rodríguez et al. (2023) investigaron este problema en entidades estatales de un municipio peruano, destacando que la falta de compromiso se agrava cuando altos directivos asignan roles a personal no calificado por su afiliación política, lo que afecta los planes operativos y genera desconsideración. Señalaron el ánimo de tomar medidas correctivas para una mejor comunicación entre departamentos, reconocer las contribuciones de los empleados y establecer una dirección efectiva.

En nuestra localidad, contamos con la presencia del Instituto Superior Pedagógico Público de Huaraz (IESPP Huaraz) una entidad con más de cuatro décadas de experiencia en la formación de profesionales en educación. Esta entidad desempeña un papel crucial en el ámbito educativo local, centrándose en la preparación de futuros docentes. Es fundamental entender la conexión entre la dirección de los empleados y su dedicación a la organización para garantizar la eficacia en sus actividades diarias.

En un entorno educativo dinámico, donde se prioriza la excelencia académica y la preparación de los estudiantes, resulta fundamental examinar cómo la gestión del personal influye en su participación y en la calidad educativa. El prestigio de la organización en la comunidad local se fundamenta en una administración eficaz del personal y en un entorno laboral comprometido y productivo. Alinear las estrategias de gestión de personal con las demandas del mercado y los avances educativos es esencial para potenciar el desarrollo de habilidades estudiantiles. Realizar un análisis exhaustivo del efecto de la dirección del personal en la fidelidad organizacional resulta vital para identificar áreas de mejora y proponer estrategias que fortalezcan el servicio institucional y su reputación en la comunidad educativa.

En consecuencia, luego de las afirmaciones realizadas se sugirió como cuestionamiento la presente interrogante de investigación: ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa, Huaraz 2023?

Este estudio se fundamenta en investigaciones previas sobre Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional, utilizando teorías y definiciones de documentos ampliamente estudiados e indexados. Estas investigaciones demuestran la conexión entre ambas variables con el rendimiento y la productividad organizacional. Comprender esta relación promueve la creación de nuevas estrategias que permitan una gestión más efectiva, promoviendo el éxito de la institución como también el bienestar del personal. Asimismo, sienta las bases para investigaciones futuras que busquen optimizar la gestión del talento y aumentar el compromiso organizacional de diversas instituciones del sector público como el privado.

En el contexto social, la excelencia académica y la adecuada preparación del personal son importantes para entender cómo la gestión del personal influye en la participación y calidad educativa en la institución de educación superior seleccionada. Esta investigación evaluó el impacto de la gestión de personas sobre la lealtad de los colaboradores hacia la institución, con la meta de crear nuevas sugerencias de mejora para la gestión estratégica y con ello cumplir su misión educativa contribuyendo al desarrollo local. Además, buscó ofrecer estrategias efectivas para fortalecer el servicio, aumentar el prestigio e influencia en el entorno educativo local y beneficiar a otras instituciones con desafíos similares en la administración de personal.

La finalidad principal del presente estudio, fue conocer de qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso organizacional dentro de una institución educativa en Huaraz para el 2023. Y con ello también se buscó determinar el nivel de gestión del talento humano como el nivel de compromiso organizacional generada en dicha organización. Por otro lado, se pretendió analizar la influencia de la gestión del talento humano sobre el apego instrumental y la influencia de la gestión del talento humano sobre el apego psicológico dentro del contexto de compromiso con la organización en este centro educativo.

Para llevar a cabo este estudio, fue importante considerar los antecedentes

que sirvieron como referencia para desarrollar el enfoque del tema y construir una investigación sólida. Con el fin de respaldar la investigación, se revisaron fuentes de información indexadas relacionadas con las variables de interés desarrolladas en otros estudios de gran impacto, permitiendo así analizar en profundidad estas variables y su relación en contextos internacional, nacional y local.

En el contexto internacional, Vera y Blanco (2019) realizaron un análisis con la intención de identificar necesidades específicas y desarrollar una administración estratégica de los recursos humanos en pequeñas y medianas empresas de servicios asociadas a la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI). Su estudio se basó en el resultado de un estudio descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo aplicado a 30 empresas seleccionadas de un total de 58, de las cuales 5 eran grandes, 14 medianas y 39 pequeñas, encontrando una consistencia interna satisfactoria alcanzado con un coeficiente alfa superior a 0.7, aunque identificaron un rango entre 0.6 y 0.7 que requiere ajustes para mejorar la confiabilidad del instrumento. Concluyeron que la adaptación al mercado exige una transformación organizativa y la alineación de la estrategia de gestión del talento humano con la estrategia empresarial. Resaltaron la importancia de una adecuada gestión de personal como una herramienta de gran influencia para orientar a los empleados, establecer estructuras eficientes y lograr metas organizativas. Además, propusieron soluciones adaptadas a las demandas del mercado y particularidades del sector de servicios.

Palacios (2021) investigó el sector educativo en Quevedo, Ecuador, para comprender el impacto de las estrategias administrativas en el rendimiento profesional. Utilizó un enfoque descriptivo, basado en recopilación documental y bibliográfica, con métodos descriptivos, deductivos e inductivos. La muestra incluyó 177 trabajadores de la comunidad universitaria, seleccionando aleatoriamente 84. Se recopiló información mediante encuestas. Los resultados mostraron que el personal trabaja según las políticas internas, y la institución realiza evaluaciones constantes para asegurar el cumplimiento de funciones. Además, la Unidad de Talento Humano implementa estrategias administrativas que potencian las habilidades y competitividad de los empleados. Se resaltó la importancia de las evaluaciones y seguimiento continuo para garantizar el cumplimiento de roles asignados. Se enfatizó en la implementación de estrategias administrativas para

obtener ventajas competitivas y mejorar el rendimiento de los empleados.

Cerna y Nava (2019) realizaron una investigación en una universidad de un estado mexicano con el objetivo de analizar la correlación entre la dedicación de los estudiantes de postgrado a la institución y su rendimiento académico promedio. El propósito de su estudio fue analizar la interdependencia de ambas variables en estudiantes inscritos en el programa de maestría. Se aplicó una metodología correlacional, cuantitativa y transversal, lo que permitió analizar la relación de causa y efecto en un único momento, dado que las variables investigadas no estaban controladas. La muestra consistió en 85 alumnos del programa de maestría, y los datos se recopilaron mediante cuestionarios distribuidos de forma anónima durante las clases. El análisis reveló una correlación negativa entre las dos variables examinadas, indicando una relación inversa. Esto sugiere que, aunque el compromiso organizacional puede resultar ventajoso para las instituciones, representa un desafío para los estudiantes que deben equilibrar el estudio y el trabajo de manera simultánea.

En un ámbito internacional, Simão y Beuren (2022) investigaron el impacto de las técnicas de motivación y la cultura organizacional en el compromiso emocional de los miembros de una empresa familiar. Emplearon una metodología correlacional, cuantitativa y transversal, encuestando a 116 empleados en 10 medianas empresas familiares. Los resultados indicaron que, al incluir variables intermedias como los controles informales, se logra una comprensión más completa de la conexión entre la motivación interna y la implicación emocional. Los efectos indirectos de estos controles fueron positivos y significativos, fortaleciendo los coeficientes estructurales. También se identificó una correlación importante entre la cultura empresarial y la implicación emocional solo cuando se aplicaron controles informales por parte de sus superiores. Se determinó que tanto la motivación intrínseca como la cultura empresarial son factores anteriores a la introducción de controles, lo que destaca la importancia de los controles informales sobre el compromiso afectivo de los empleados en empresas de carácter familiar.

Rubio y García (2019) se centraron en entender de que forma la gestión de personas dentro de una organización tiene influencia sobre el compromiso que se genera por parte de los trabajadores en empresas prestadoras de servicios. Buscaron identificar tácticas para administrar el capital humano, que impacten

directamente en el compromiso de los empleados desarrollando un análisis correlacional descriptivo, haciendo uso de un diseño cuantitativo, transversal y no experimental. Evaluaron seis aspectos de la primera variable, Gestión del Talento Humano y tres de Compromiso Organizacional, encuestaron a 152 empleados entre 18 y 39 años. Como resultado se mostró un 83.53% en análisis y descripción de puestos y una evaluación de desempeño positiva de 48.52%. Sin embargo, la atracción y selección con un 44.18%, un 37.28% en el desarrollo y planes de sucesión, un 35.68% en la formación y un 37.50% en las remuneraciones y beneficios, destacaron la necesidad de más programas de promoción y una mejor alineación de salarios con responsabilidades para aumentar el compromiso laboral. El estudio concluyó que las estrategias de gestión de personal aplicadas hasta la fecha influyen positivamente en el compromiso laboral, y contribuye al conocimiento en administración y ámbito ocupacional, especialmente en regiones con pocas investigaciones similares. Además, se fundamenta en modelos propuestos por expertos en administración, dentro de un entorno psicológico positivo.

Cori et al. (2019) en una investigación realizada en una institución educativa superior en Huancayo, analizaron el vínculo de la administración de personas y el compromiso generado. Empleando un método descriptivo con un diseño correlacional, para esto eligieron a 316 docentes de cinco escuelas profesionales a través de un proceso de muestreo probabilístico y estratificado. Los resultados obtenidos evidenciaron a un gran número de docentes de la institución perciben positivamente la gestión del talento humano, con un 59.5% calificándola como buena y un 23.4% como muy buena. reflejando una conexión directa y significativa entre ambas variables percibida por los docentes. Se concluyó que las universidades privadas necesitan mejorar sus tácticas de gestión del talento, priorizando la colocación de profesionales altamente capacitados en funciones estratégicas que contribuyan a la mejora de la calidad educativa y promueva el compromiso del personal con la institución. Destacaron la importancia de adaptarse a las demandas del mercado laboral para satisfacer las necesidades en constante cambio.

Zevallos (2019) realizó su estudio, para conocer de qué manera se establece relación entre la gestión del talento humano y la lealtad hacia la institución. Utilizando un enfoque práctico sin experimentación, se centró en correlacionar

datos recopilados en un solo momento temporal. Se recopilaron datos de 45 empleados a través de encuestas, revelando una gestión de nivel moderado y un compromiso organizacional intermedio en gran parte de los encuestados. Específicamente, el 66.7% mostró un compromiso de nivel medio, mientras que un 64.4% lo mostró en la dimensión afectiva y el 88.9% lo mostró en la dimensión continua. Esto, resalta una correlación íntima entre ambas variables. Además, se identificó una asociación directa, respaldada por pruebas estadísticas con un valor de $p < 0.05$, entre la gestión de recursos humanos y diversos aspectos del compromiso organizacional, como el compromiso normativo, afectivo y continuo.

Mautino (2020) hizo énfasis en el estudio de la conexión existente entre las estrategias de administración de personas y la dedicación institucional entre los funcionarios de una universidad nacional. Utilizando un enfoque metodológico no experimental, cuantitativo y correlacional, recopiló datos mediante dos cuestionarios de tipo Likert, validados previamente por expertos para asegurar la precisión de los resultados. Los hallazgos mostraron una asociación favorable entre la administración del personal y su implicación en el trabajo: el 55.8% de los trabajadores exhibieron un desempeño favorable en la gestión de recursos humanos, el 42.5% tuvo un rendimiento promedio, mientras que solo el 1.7% mostró un nivel bajo en este aspecto. En cuanto al compromiso organizacional, el 64.2% de los empleados presentó un buen nivel, el 22.5% presentó un nivel regular y el 13.3% mostró un nivel deficiente. Estos resultados respaldaron la hipótesis inicial, sugiriendo una fuerte correlación entre ambas variables de estudio, con una relación moderada en el compromiso organizacional y normativo, y elevada en el compromiso afectivo y de continuidad.

El estudio realizado por Talavera (2020) presentó como principal objetivo conocer cuál es el vínculo existente entre las tácticas aplicadas en la administración de personal y el compromiso generado en los trabajadores con la organización. Con este fin, elaboró una investigación no experimental, descriptivo, con enfoque cuantitativo, donde aplicó una encuesta a 91 colaboradores, seleccionados de una población de 119 empleados. Obtuvo como resultado una positiva relación entre ambas variables de estudio y una significancia de 0.05, presentando un coeficiente de Pearson de 0.0885.

Anastacio et al. (2020) se propusieron determinar la conexión entre la

gestión del talento humano con un énfasis en las habilidades pertenecientes a los funcionarios de una municipalidad de la región. Este estudio, de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, evaluó las capacidades y habilidades de una muestra de 165 personas mediante una exploración factorial, que permitió analizar cómo estas impactan en el desarrollo organizacional y el logro de objetivos. El análisis reveló una validez aceptable de los datos recopilados. El resultado que se obtuvo mostró una relación directa y positiva entre ambas variables basada en competencias y motivación del personal de una municipalidad provincial. El estudio concluyó que la gestión de personal centrada en competencias influye considerablemente en la motivación de los empleados. Se analizaron distintas dimensiones como formación profesional, especialización, aptitudes, destrezas y compromiso organizacional, encontrando una correlación de 0.80 entre la gestión del personal y la motivación de los empleados. Además, el desarrollo personal y el aprendizaje presentaron una relación significativa de 0.82, indicando una fuerte influencia de la motivación el crecimiento y aprendizaje en el trabajo. En cuanto a la gestión de personal, se estableció una significativa relación positiva ($r = 0.816$; $p < 0.001$), lo que indica que la gestión de personas es directamente proporcional a la motivación laboral.

Salas (2022) realizó su investigación en una empresa huaracina con el objetivo de investigar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de empleados empleó un diseño de investigación no experimental de tipo correlacional transversal, donde se administraron dos cuestionarios, uno enfocado en evaluar la rotación de trabajadores y otro destinado a calcular el compromiso organizacional. El resultado obtenido reveló la correlación estadísticamente significativa entre la rotación de personal y el compromiso organizacional, evidenciada por un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.422. Además, se validó la hipótesis alternativa, lo que indica la necesidad de que la empresa implemente estrategias dirigidas al compromiso organizacional y a la retención del personal, con el objetivo de aumentar su eficiencia operativa de ese modo promover la permanencia de sus empleados.

Dentro de la localidad, Carrasco (2019), investigó acerca de la influencia ejercida por las tácticas implementadas por el departamento de gestión de talentos humanos del IESTP Eleazar Guzmán Barrón sobre el compromiso organizacional

ejercida por los docentes de tiempo completo que son parte de la institución, para esto, se eligió a 60 docentes del instituto, se realizó un análisis descriptivo, correlacional utilizando un enfoque, cuantitativo, no experimental, como resultado tuvimos que la relación de ambos aspectos es directa validando así la hipótesis planteada por el investigador.

Chipillo (2022) investigó la relación entre las estrategias de retención aplicadas por el área de recursos humanos y la gestión administrativa de una municipalidad en Huaraz. Se empleó un cuestionario como instrumento para recopilar información, administrado a 100 empleados seleccionados de una población total de 270 trabajadores. La investigación siguió un enfoque metodológico descriptivo y correlacional, sin realizar experimentos. Los resultados revelaron una influencia altamente positiva entre las estrategias empleadas de fidelización implementadas y la planificación administrativa, con una correlación de 0.679 y un valor p de 0.000. También se observó un impacto moderadamente positivo de las estrategias de fidelización en la dirección administrativa. En detalle, la conexión entre las estrategias de fidelización y la evaluación de la gestión administrativa mostró resultados muy favorables. Específicamente, se identificaron correlaciones positivas fuertes de 0.648 con la planificación y de 0.572 con el control, y correlaciones positivas moderadas de 0.457 con la organización y de 0.453 con la dirección.

Para esta investigación, se tomaron dos variables de manera individual, la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, para definir las citamos a Alles (2019) quien define el talento como un conjunto de dones naturales y sobrenaturales de cada persona, vinculados a sus competencias. Al combinar talento con gestión, se entiende la gestión de talentos como la administración de competencias destacando las habilidades de los trabajadores en una empresa, promoviendo una interacción fluida entre el personal y la institución con la necesidad de satisfacer las necesidades y aspiraciones del personal fomentando su desarrollo.

Chiavenato (2009) conceptualiza la Gestión del Talento Humano como una serie de estrategias y medidas diseñadas con el objetivo de gestionar los roles de liderazgo relacionados con los individuos o recursos dentro de una empresa. Este enfoque incluye procedimientos estandarizados que abarcan desde el

reclutamiento y selección, hasta la formación, compensación y evaluación del desempeño de los empleados. En esencia, esta dimensión se refiere al proceso estratégico y operativo mediante el cual se administran y fomentan las capacidades y las competencias del personal a cargo dentro de la organización. Aquí, el personal es reconocido como asociados de la organización, participando activamente en las decisiones, alcanzando objetivos y contribuyendo al éxito organizacional. Este enfoque requiere el establecimiento de políticas y la implementación de prácticas que atraigan candidatos y pasen a los demás procesos de selección y retención para contar con el mejor talento disponible, además de proporcionarles entrenamiento y recompensas adecuadas para fomentar un alto rendimiento y una contribución significativa hacia los objetivos de la empresa.

Para la segunda variable de compromiso organizacional, se consideraron los indicadores propuestos por Licandro (2022) quien señala que el compromiso organizacional se trata de un componente esencial para las empresas, que influye en la eficiencia y el grado de dedicación del personal que pertenece a la organización, lo cual está relacionado con los resultados obtenidos por cada área dentro de la institución. La presencia de empleados comprometidos puede tener consecuencias importantes en aspectos clave como la productividad, la reducción del ausentismo y la disminución de la rotación de personal, además de fomentar la innovación.

Nava et al. (2021) fundamentan el modelo de compromiso organizacional propuesto por Cohen en el año 2007 donde establece como dimensiones de esta variable al apego instrumental y el apego psicológico. Este modelo de doble dimensión parte de la premisa de que los empleados llevan consigo actitudes de compromiso ya arraigadas al unirse a una empresa, lo que implica una diferencia en el tiempo antes y después de su incorporación. De acuerdo con su teoría, el modelo se estructura alrededor de dos dimensiones clave: la conexión basada en la utilidad y la conexión de índole psicológica. De manera concisa, esto sugiere que los empleados traen consigo cierto nivel de compromiso emocional y práctico aprendido desde que inician sus actividades dentro de la organización.

Para este estudio, se pretendió corroborar la hipótesis general: Si existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de una institución educativa en Huaraz 2023.

Por otro lado, la hipótesis nula es que no existe relación positiva alguna entre las variables planteadas, la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de una institución educativa en Huaraz 2023.

II. METODOLOGÍA

Este análisis se puede categorizar como un estudio aplicado, siguiendo la definición de Arias (2022) que describe la investigación aplicada como aquella que se centra en la identificación de soluciones prácticas a problemas específicos. De acuerdo con Hernández et al. (2018) el estudio adopta un enfoque cuantitativo, donde se utilizó instrumentos de recolección y medición de datos que permiten verificar una hipótesis formulada. Este enfoque busca establecer modelos de comportamiento y poner a prueba fundamentos teóricos, reuniendo los resultados de población muestral.

Este análisis fue es no experimental y de corte transversal. Dado a que no se alteran ni modifican variables; las variables son examinadas dentro del contexto específico en el que se originaron y los datos se recopilan en una sola oportunidad sin realizar seguimientos. Según Hernández et al. (2018) la estructura del estudio se categoriza como descriptivo y correlacional, ya que el estudio busca conocer el vínculo entre las variables Gestión del talento humano y Compromiso organizacional.

La naturaleza correlacional de la investigación implica la identificación y evaluación de relaciones y asociaciones entre variables sin intervenir directamente en ellas. El objetivo es comprender las conexiones existentes entre los diversos factores analizados en el contexto específico de la investigación. Este enfoque facilita la exploración de patrones, tendencias y relaciones entre variables, proporcionando una visión integral de la situación sin aplicar cambios experimentales.

En este estudio se definieron las variables de interés y se detallaron las dimensiones y subcategorías empleadas en su medición.

La variable inicial, Gestión del Talento Humano, se define conceptualmente según Alles (2019) como el conjunto de capacidades naturales y adquiridas de cada individuo, incluidas sus habilidades cognitivas, en relación con la administración de dichas habilidades. Chiavenato (2020) amplía esta definición describiendo a la administración del talento humano como aquel proceso de dirigir, seleccionar, guiar y supervisar el desarrollo de los colaboradores, destacando sus habilidades y promoviendo una interacción productiva entre el personal y la organización. Para su definición operacional, se utilizó un cuestionario con 20 interrogantes,

empleando una escala de Likert para medir diversos indicadores.

Estos indicadores se agrupan en varias dimensiones. La dimensión de Reclutamiento evalúa el llenado de vacantes y el éxito de los candidatos seleccionados. La dimensión de Selección se centra en la retención de empleados seleccionados y la satisfacción de los supervisores con estos empleados. La dimensión de Capacitación mide la satisfacción de los trabajadores respecto a los programas de entrenamiento y la aplicabilidad de las habilidades adquiridas. La dimensión de Recompensa examina el grado de satisfacción de los trabajadores con el sistema de incentivos y su participación en programas de reconocimiento. Finalmente, la dimensión de Evaluación de Desempeño evalúa la claridad y objetividad del proceso para medir el desempeño y la retroalimentación recibida por parte de los empleados.

La segunda variable, Compromiso Organizacional, se define conceptualmente según Licandro (2022) como un elemento crucial en las empresas, con una influencia significativa sobre el rendimiento en el trabajo y el estado de salud y felicidad de los trabajadores, además del cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para su definición operacional, se diseñó un cuestionario con 30 preguntas utilizando una escala de Likert para medir diversos indicadores.

Estos indicadores también se agrupan en dimensiones. De acuerdo con Cohen (2007) y su modelo de dos dimensiones, tenemos a la dimensión de apego instrumental que incluye la satisfacción salarial, los beneficios y recompensas, y el nivel de compromiso con tareas adicionales y la dimensión de apego psicológico que abarca la identificación con los valores y la cultura organizacional, los premios y recompensas, y las condiciones de trabajo.

El concepto de apego instrumental hace referencia a la conexión entre una persona y la empresa, originado por la evaluación de los riesgos relacionados con el efecto del término del vínculo laboral con la organización. Con el transcurso del tiempo, el enfoque de doble dimensión ha evolucionado para contemplar el apego instrumental como una consecuencia de los beneficios obtenidos durante su permanencia en la empresa. De esa forma, el apego instrumental implica la predisposición fundamentada en resultados concretos. Según Cohen, el apego instrumental está asociado con un vínculo que proviene de cómo se percibe la

calidad de los beneficios proporcionados a cambio de su aporte con la organización y los métodos de recompensa que recibirían (Nava et al, 2021).

La otra dimensión, definida como apego psicológico, abarca la tendencia normativa y la implicación emocional. La tendencia normativa típicamente se desarrolla antes de que una persona se una a la empresa e implica sentir una obligación ética hacia la organización. Además, la participación emocional se origina a partir de un vínculo afectivo que una persona desarrolla con la empresa, demostrando el grado de incorporación de la cultura organizacional y la identificación con la misma (Nava et al, 2021).

Estas definiciones y operacionalizaciones permitieron una medición coherente y precisa de las variables, lo que garantiza la obtención de resultados fiables y válidos. Las encuestas diseñadas proporcionan una estructura clara para recopilar y analizar datos, facilitando así el entendimiento de las relaciones entre las variables investigadas.

El presente análisis fue realizado aplicando un cuestionario como herramienta principal para medir las variables, permitiendo la descripción de las opiniones o percepciones de las unidades de análisis, esta técnica se realiza a través de explicaciones que ayudan a medir las variables en cuestión.

Entre las herramientas aplicadas de recopilación de datos, destacó la encuesta, el grupo nominal y la técnica Delphi. Dado el enfoque virtual de esta investigación, la encuesta es la más adecuada. Esta herramienta puede ser aplicada de manera presencial o virtual, y evalúa variables específicas mediante opciones cerradas o abiertas. Su estructura típica incluye portada, introducción, instrucciones y agradecimiento. El número de preguntas puede variar, con algunos cuestionarios utilizando una sola pregunta y otros múltiples ítems para medir la variable. No existe un número específico recomendado de preguntas, pero se requiere un equilibrio para garantizar la confiabilidad y validez adecuadas en la evaluación de la variable.

Entre las escalas utilizadas para medir actitudes, que evalúan la dirección y la intensidad de las actitudes hacia diversos objetos, conceptos o símbolos, se encuentra la escala de Likert. Esta escala, permitió a los encuestados responder a las afirmaciones en una escala con un número fijo de puntos o categorías. Cada ítem se valora de manera similar en la puntuación total, seleccionando afirmaciones

correlacionadas para construir la escala (Cisneros et al. 2022).

De acuerdo con las ideas presentadas por Hernández et al. (2018), la fiabilidad es el rango en el cual la herramienta utilizada para la recopilación de datos permite medir la variable planteada, de modo que la medición refleje adecuadamente lo que se busca conocer. Por otro lado, la confiabilidad se relaciona con el nivel de certeza o fiabilidad en el que la herramienta de recolección de datos recopila información y brinda resultados de manera coherente y consistente. Para evaluar la pertinencia, claridad y relevancia del contenido, se contó con el apoyo y colaboración de tres expertos en el tema.

Los expertos involucrados fueron Menacho Cano, Juan Carlos; Ángeles Jaime, Einer Nilo; y Norabuena Mendoza, César Hernán, todos con grado académico de Magíster. Su participación fue crucial para el análisis de documentos y la validación del contenido.

Con el propósito de conocer la fiabilidad del cuestionario, se llevó a cabo una prueba preliminar donde se determinó el coeficiente Alfa de Cronbach. Este método permitió evaluar la consistencia del instrumento de medición, considerándose una herramienta confiable cuando garantiza que los resultados sean consistentes en cada instancia de aplicación. Los resultados del Alfa de Cronbach fueron 0.8862 para la gestión del talento humano y 0.8401 para el compromiso laboral, ambos niveles considerados buenos.

La aplicación del cuestionario, se realizó de manera presencial. El cuestionario se proporcionó a los colaboradores a través de un documento impreso en un horario pactado con la autoridad institucional, estos resultados fueron introducidos en una tabla en Microsoft Excel para calcular el Alfa de Cronbach por cada variable.

Conforme a lo desarrollado por Cabrera et al. (2019) resulta indispensable proporcionar una descripción detallada de cada variable y sus respectivos alcances, fundamentales en el análisis de la relación. Se realizó el análisis de datos empleando el software SPSS, reconocido por su capacidad para efectuar análisis complejos y generar tablas y gráficos. Este programa permite procesar una gran cantidad de datos y realizar análisis más exactos.

Se empleó un análisis descriptivo que incluirá el uso de tablas de frecuencia para examinar cada variable y dimensión. También se realizaron tabulaciones

cruzadas para establecer asociaciones entre las variables y dimensiones, resultando en la generación de tablas y gráficos. Adicionalmente, se prevé realizar un análisis inferencial que vincule las variables de investigación mediante el análisis de correlación de Spearman.

Para poder realizar las pruebas de normalidad entre ambas variables se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que el número de la muestra fue de 69, con este resultado se rechazó la hipótesis nula.

El estudio fue realizado respetando las normativas establecidas por la UCV en su Código Ético, específicamente en los artículos 15, 16 y 17, que definen las políticas de derechos de autor, prevención de plagio y los requisitos de citación y referencia. Se cuenta con la autorización de la dirección del IESPP Huaraz, otorgada mediante un documento oficial. El desarrollo del estudio fue responsable, ya que se proporcionó a los participantes información sobre los objetivos del estudio y consintieron su participación. Toda la información proporcionada es completamente fiable y precisa.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1. Nivel de gestión de talento humano

Nuevas tecnologías	Frecuencia	%
Malo	6	8,6%
Regular	36	51,4%
Bueno	27	40,0%
Total	69	100.0%

Nota. Reporte Software SPSS V26.

Interpretación:

La Tabla 1 mostró que el 51.4% de los colaboradores clasificaron la variable como "regular", el 40% la consideraron en un nivel "bueno", mientras que el 8.6% la calificó como "malo".

Tabla 2. Nivel de compromiso organizacional

Nuevas tecnologías	Frecuencia	%
Malo	9	12,9%
Regular	21	31,4%
Bueno	39	55,7%
Total	69	100.0%

Nota. Reporte Software SPSS V26.

Interpretación:

La Tabla 2 indica que el 55.7% de los colaboradores categorizaron la variable en un nivel "bueno", el 31.4% la evaluaron como "regular", mientras que el 12.9% la describieron como "malo".

3.2. Análisis inferencial

Tabla 3. Pruebas de normalidad entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,069	69	,200*
Compromiso organizacional	,103	69	,002
Apego instrumental	,101	69	,077
Apego psicológico	,112	69	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Reporte Software SPSS V26.

Interpretación:

La Tabla 3 indica que ($m > 50$), lo que implica que se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov y que el resultado es significativo (Sig. $< 0,05$). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H_0), lo que sugirió que los datos no se ajustan a una distribución normal. Esto conllevó a la utilización de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para analizar la relación entre las variables y las dimensiones en estudio.

Tabla 4. Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

Correlaciones		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,895**
		0.000
		69

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

Nota. Reporte Software SPSS V26.

Interpretación:

La Tabla 4 proporcionó evidencia significativa con un nivel de confianza del 99%, donde el valor de significancia fue menor que 0.01 (Sig. < 0.01) y el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.895. Estos hallazgos respaldaron la existencia de una correlación positiva perfecta entre las variables analizadas. Por

consiguiente, se confirmó la hipótesis alternativa (H1), indicando que si existió una relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Tabla 5. *Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional*

Correlaciones		apego instrumental	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,929**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	69

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

Nota. Reporte Software SPSS V26.

Interpretación:

Los resultados presentados en la Tabla 5 indicaron una correlación estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 99%, donde el valor de significancia es menor que 0.01 (Sig. <0.01) y el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.929. Estos hallazgos respaldaron la existencia de una correlación positiva perfecta entre la dimensión y la variable en estudio. Por lo tanto, se confirmó la hipótesis alternativa (H1), lo que sugiere que hay una relación directa entre la gestión del talento humano y el apego instrumental

Tabla 6. *Correlación entre la gestión del talento humano y el apego psicológico*

Correlaciones		apego psicológico	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,576
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	69

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

Nota. Reporte Software SPSS V26.

Interpretación:

Los resultados presentados en la Tabla 6 revelaron una correlación altamente significativa con un nivel de confianza del 99%, donde el valor de significancia fue menor que 0,01 (Sig. <0,01) y el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,576. Estos hallazgos indicaron una asociación moderada entre la dimensión y la variable analizada. Por lo tanto, se validó la hipótesis alternativa (H1), lo que sugirió que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el apego psicológico.

IV. DISCUSIÓN

En este apartado, se contextualizaron los hallazgos dentro del panorama científico, ofreciendo explicaciones alternativas y sugerencias para futuras investigaciones. Se evaluó la relevancia y las limitaciones de los resultados obtenidos, y se compararon con estudios previos a nivel internacional, nacional y regional. Este análisis permitió entender mejor los resultados y su contribución al avance del conocimiento en la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, destacando la importancia de estos hallazgos para nuevos estudios y aplicaciones prácticas en el ámbito empresarial y organizacional.

En ese aspecto, respecto al propósito principal del estudio, crear el vínculo entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa, Huaraz 2023, se observa una significancia estadísticamente relevante con un nivel de confiabilidad del 99%, donde el valor de significancia es menor a 0.01 (Sig. <0.01), además del coeficiente de correlación de Spearman de 0.895. Estos hallazgos apoyan una relación positiva óptima entre las variables examinadas, indicando una conexión directa entre la gestión del talento humano y el compromiso de la organización.

Estos hallazgos antes detallados se asocian con la indagación de Rubio y García (2019) quienes se enfocaron en comprender la relación entre cómo se manejan los procesos de gestión del talento humano dentro de una entidad y el compromiso de los empleados colombianos, obteniendo como hallazgos una asociación positiva de las directrices para la gestión de personal en las diferentes dimensiones del compromiso laboral, con los procesos organizacionales desempeñando un papel crucial en esta dinámica, siendo relevante ya que contribuye al progreso del entendimiento en el entorno de gestión empresarial.

En esa misma línea de pensamiento, también los hallazgos guardan asociación con el estudio realizado por Talavera (2020) quien investigó la conexión entre las estrategias de administración de recursos humanos y el compromiso de los empleados con la institución. Los resultados de esta investigación han validado de manera contundente la existencia de la fuerte relación que existe entre ambas variables de estudio, resaltando la importancia de una gestión de personal efectiva que fomente el compromiso positivo de los empleados en la organización.

Consecuentemente, también se asocia con el estudio de Anastacio, et al.

(2020) quienes se propusieron investigar la conexión entre la administración del talento humano y la motivación laboral de los empleados en una municipalidad peruana, identificando una correlación de 0.80, lo que sugiere que una adecuada gestión de los recursos humanos de la organización se vincula a una mayor motivación laboral. Las prácticas de administración de personas, como la capacitación y el reconocimiento, pueden mejorar significativamente la motivación de los empleados, creando un entorno de trabajo más productivo y positivo, destacando que la administración de recursos humanos guarda una estrecha relación con la motivación laboral.

Finalmente se asocia con la indagación de Chipillo (2022) quien investigó la conexión entre las tácticas de retención implementadas por el área de recursos humanos y la estrategia de gestión de una municipalidad evidenciando la conexión entre las variables, las cuales fueron como evaluadas como altamente positivas. Se concluye en que la relación en relación a las tácticas para conservar el talento y la gestión de la administración es firme y beneficiosa, evidenciadas por una correlación de 0.679 y un valor p de 0.000.

Referente al primer objetivo específico, determinar el nivel de la gestión del talento humano en una institución educativa de Huaraz en 2023, el análisis revela que el 51.4% de los colaboradores califican la gestión del talento humano como "regular", el 40% la evalúan como "buena", y el 8.6% la describen como "mala". Estos resultados indican que la administración del talento humano en la organización se percibe, en general, como moderada. Esta clasificación sugiere la existencia de áreas con potencial de mejora y subraya la importancia de adoptar tácticas eficaces para mejorar la satisfacción y eficacia en la administración del talento humano.

Los hallazgos se asocian con la investigación de Cori et al. (2019) quienes examinaron cómo la gestión del personal presenta una influencia directa sobre el compromiso organizacional. Su estudio concluyó que las instituciones deben mejorar sus estrategias de gestión del talento, enfatizando la importancia de asignar profesionales altamente calificados a roles estratégicos. Esta mejora es esencial para elevar la calidad educativa, fomentar un mayor compromiso organizacional y alcanzar los objetivos institucionales establecidos. Cori et al. subrayan que una gestión efectiva del talento es fundamental para impulsar tanto el rendimiento

individual como el éxito general de la organización.

Con base en el segundo objetivo específico, el cual consiste en evaluar el grado de compromiso organizacional en una institución educativa en Huaraz en 2023, se encontró que el 55.7% de los colaboradores clasifican el compromiso organizacional como "bueno", el 31.4% lo consideran "regular" y el 12.9% lo describen como "malo". Estos resultados indican que, aunque una mayoría de los empleados percibe un alto nivel de compromiso con la organización, todavía existe una porción significativa que lo ve como moderado o insatisfactorio. Esto sugiere la importancia de establecer tácticas para potenciar el compromiso organizacional, abordando las áreas de mejora identificadas por los empleados que tienen una percepción negativa.

Los hallazgos se cohesionan con la indagación de Zevallos (2019), quien realizó su investigación en una institución educativa privada para explorar la relación entre la gestión del capital humano y el compromiso con la institución. Zevallos identificó que la mayoría de los encuestados mostraban un compromiso organizacional intermedio, con un 66.7% evidenciando un nivel medio en la dimensión normativa, un 64.4% en la dimensión afectiva y un 88.9% en la dimensión continua. Esto subraya la importancia de una gestión efectiva del capital humano para fortalecer el compromiso organizacional en sus diferentes dimensiones, lo cual coincide con la necesidad de mejorar estrategias en la institución educativa de Huaraz para alcanzar un compromiso más sólido y uniforme entre los colaboradores.

De la misma forma, se asocia con la indagación de Mautino (2020), quien se concentró en examinar la conexión entre las tácticas de gestión de personal y el compromiso en una institución educativa. Mautino encontró que el 55.8% de los empleados demuestra un desempeño positivo en la gestión del talento humano, mientras que un 42.5% tiene un rendimiento considerado regular, y solo un 1.7% muestra un nivel deficiente en este aspecto. Este estudio subraya la importancia de implementar estrategias efectivas de gestión del talento para mejorar el compromiso organizacional, evidenciando que una buena gestión puede llevar a un alto rendimiento y compromiso por parte de los empleados. Estos hallazgos refuerzan el compromiso de optimizar la gestión del talento humano en instituciones educativas para maximizar el compromiso y el desempeño del personal.

Por otra parte, en base al tercer objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el Apego Instrumental en una institución educativa, Huaraz 2023, se pudo determinar que los resultados muestran una correlación estadísticamente significativa (Sig. <0.01), y el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.929, respaldando la presencia de una asociación positiva completa entre la dimensión y la variable examinada.

Estos resultados se asocian con el estudio de Simão y Beuren (2022) quien estudió como la motivación y la cultura organizacional influyen en el compromiso afectivo en empresas de carácter familiar, evidenciando una correlación notable entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo o instrumental. Esto tiene implicaciones prácticas para la administración de empresas familiares al resaltar la importancia fundamental de los controles informales en el compromiso emocional de los empleados.

Finalmente, en base al cuarto objetivo, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el Apego Psicológico en una institución educativa, Huaraz 2023, los resultados muestran una correlación altamente significativa con un nivel de significancia menor que 0.01 (Sig. <0.01), y el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.576. Estos hallazgos indican una asociación moderada entre la dimensión y la variable analizada, siendo calificada como moderada correspondientemente.

Estos hallazgos se alinean con la investigación de Carrasco (2019), que investigó el impacto de las estrategias de administración del talento humano en el compromiso dentro de la organización. Encontró una relación directa entre ambos aspectos, además de una asociación específica entre la gestión del talento humano y la dimensión psicológica del trabajador. Este estudio sugiere que las estrategias efectivas de gestión de talento humano pueden influir positivamente en el nivel de compromiso organizacional, destacando la importancia de abordar tanto los aspectos prácticos como emocionales en la gestión de recursos humanos. Estos resultados respaldan la idea de que una gestión del talento humano centrada en el individuo puede promover un mayor compromiso y bienestar de los trabajadores, lo cual a su vez podría mejorar el rendimiento y la eficacia de la organización.

V. CONCLUSIONES

Se observó la mayoría de los empleados evaluaron la administración del talento humano como "regular" (51.4%), seguido de un nivel "bueno" (40%), mientras que una minoría consideró que era "malo" (8.6%). Respecto al compromiso organizacional, la mayoría lo calificó como "bueno" (55.7%), seguido de un nivel "regular" (31.4%), con una minoría que lo describió como "malo" (12.9%).

Los análisis revelaron un vínculo positivo entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional (Rho de Spearman = 0.895, $p < 0.01$). Además, se descubrió una relación importante entre la administración del talento humano y el apego instrumental (Rho de Spearman = 0.929, $p < 0.01$), así como una asociación moderada entre la gestión del talento humano y el apego psicológico (Rho de Spearman = 0.576, $p < 0.01$), lo que apoya la hipótesis de una conexión directa entre estas variables.

Estos hallazgos validan la relevancia de una administración del talento humano eficiente para promover un mayor compromiso por parte de los colaboradores, lo que puede influir positivamente en la productividad y el éxito organizacional. A pesar de que se tuvo una visión positiva en general sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, se identificaron áreas en las que se puede mejorar las tácticas aplicadas al área de recursos humanos y con ello reforzar el vínculo de compromiso entre los trabajadores y la institución.

La presencia de correlaciones significativas entre la gestión del talento humano y el apego instrumental y psicológico destaca la influencia de estas prácticas en aspectos específicos del compromiso de los empleados. En conclusión, estos hallazgos resaltan el valor estratégico de una gestión completa del talento humano para promover un compromiso organizacional sólido y perdurable, lo cual puede impulsar el logro de las metas y objetivos de la institución educativa.

VI. RECOMENDACIONES

Basándome en los hallazgos de la investigación, así como en las necesidades identificadas en la evaluación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la institución educativa de Huaraz 2023, se pueden sugerir las siguientes recomendaciones:

Ejecutar una evaluación continua de la gestión del talento humano de manera periódica y exhaustiva donde se evalúe desde las políticas de administración de recursos humanos para identificar áreas de mejora y garantizar que se alineen con las necesidades y expectativas de los colaboradores.

Llevar a cabo la ejecución de iniciativas de formación y crecimiento profesional que contribuyan a potenciar las aptitudes y capacidades de los empleados, lo que contribuirá a su crecimiento personal y profesional, así como al fortalecimiento del compromiso organizacional.

Fomentar una cultura organizacional positiva donde se fomente la colaboración, el reconocimiento y la comunicación franca entre todos los integrantes de la organización. Esto ayudará a fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso de los trabajadores.

Realizar mejoras en la comunicación interna para garantizar una transmisión de información efectiva y transparente en toda la institución. Esto incluye la creación de espacios para el diálogo abierto, la retroalimentación constructiva y la resolución de conflictos de manera eficiente.

Establecer un programa de incentivos y reconocimientos que valoren el rendimiento destacado y la dedicación de los trabajadores. Esto puede implicar bonificaciones financieras, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimientos públicos.

Realizar la promoción del bienestar aboral a través de la implementación de políticas y programas que promuevan el bienestar físico, mental y emocional de los empleados. Esto puede incluir horarios flexibles, programas de bienestar emocional y acceso a servicios de apoyo.

Hacer seguimientos y evaluaciones constantes de las iniciativas implementadas y evaluar regularmente su impacto en la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Esto permitirá realizar ajustes y mejoras continuas con el fin de asegurar el éxito de la institución en un plazo prudente.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2019). Desarrollo del talento humano: Basado en competencias (1st ed.). Granica. <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/martha-alles-desarrollo-de-talento>
- Anastacio Vallejos, C. A., García Yovera, A. J., & Mego Núñez, O. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE, PERÚ 2019. *ZHOECOEN*, 12(4), 436–448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Arias Pérez, S. L., & López Paredes, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional De Administración*, 11(2), e2646. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
- Barrios-Hernandez, K. del C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Inf. tecnol.*, 31(2), 55-62. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Cabrera Delgado, R. A. (2019). Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34257>
- Carrasco Giraldo, C. G. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en el personal docente del IESTP Eleazar Guzmán Barrón, Huaraz-Ancash, 2019* (Tesis de maestría). Repositorio Institucional UNASAM. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4208>
- Chipillo Vargas, E. M. (2022). *Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una municipalidad distrital, Huaraz - 2022* (Tesis de maestría). Trujillo, Perú: Repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102597>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3a ed.). Mcgraw Hill. <https://owncloud.ucv.edu.pe/index.php/s/Ui4xcHAcqmsSXas>

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Cohen, A., & Caspary, L. (2011). Individual Values, Organizational Commitment, and Participation in a Change: Israeli Teachers' Approach to an Optional Educational Reform. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 385–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9186-1>
- Cori Orihuela, S. L., Hadi Mohamed, M. M., & Pacovilca Alejo, O. V. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Universidad de Huancayo. *Opción*, Año 35, Regular No. 89-2, 1266-1288. ISSN 1012-1587/ISSNe: 2477-9385. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8188294.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* | RUDICS. Editorial McGraw-Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Licandro, O. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional como mediadores en la relación entre responsabilidad social interna y compromiso organizacional. *Estudios de Administración*, 29(2), 59–78. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2022.67639>
- Mautino Cano, Y. J. (2020). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6070>

Nava Soto, M. I., Ramos Rubio, P., & García Uribe, E. F. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(29).

<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/637968300003.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Quicaña, E. (2021, Junio 17). Hacia una recuperación sostenible del empleo en el sector del turismo en América Latina y el Caribe (Nota Técnica) [Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021]. Perú.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_809290.pdf

Palacios Gomez, I. A. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo* (Tesis de maestría). UTEQ. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>

Rodriguez, V. H. P., Alberca, F. E. T., & Escalante, M. R. G. (2023). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality From Peru. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), e0693.

<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>

Rubio, L. A., & García Jiménez, O. F. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables*, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>

Salas Obregón, R. C. (2022). *El compromiso organizacional y la rotación del personal de la empresa Econstop, Huaraz 2021*. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106504/Salas_ORC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Simão-Kaveski, I. D., & Beuren, I. M. (2022). Influência da motivação intrínseca e da cultura organizacional no comprometimento afetivo em empresas familiares: controles formais e informais como mediadores. *Innovar*, 32(84), 97-110. <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n84.99681>

- Talavera Libralato, E. K. (2020). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C.* - Lima Perú. Alicia. <https://hdl.handle.net/11537/24538>
- Ugarte Flores, K. S., & Noa Naira, R. E. (2022). *La gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional del área de manufactura de la empresa Snack América Latina SRL, planta Santa Anita, 2022* (Tesis de licenciatura). Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica del Perú. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/6819>
- Vera-Barbosa, A. y Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Zevallos Espinoza, V. P. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa Particular Santa Isabel de Pueblo Libre* (Tesis de maestría). Repositorio Institucional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5307>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	<p>Alles (2019) define el talento como un conjunto de dones naturales y sobrenaturales de cada persona, junto con sus habilidades intelectuales, vinculando el término con la gestión de competencias. Por otro lado, la administración de recursos humanos, según Chiavenato (2020), implica dirigir, seleccionar, guiar y supervisar el desarrollo de los colaboradores, destacando sus habilidades y promoviendo una interacción productiva entre el personal y la organización.</p>	<p>Para la medición de la variable, se empleará un cuestionario compuesto por 20 preguntas, utilizando la técnica de encuesta y la escala de tipo Likert. Se ha seleccionado una muestra de 69 trabajadores, teniendo en cuenta las dimensiones de Reclutamiento, Selección, Capacitación, Recompensa y Evaluación de desempeño.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reclutamiento 2. Selección 3. Capacitación 4. Recompensa 5. Evaluación de desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> - Llenado de vacantes - Éxito de los seleccionados - Retención de los empleados - Satisfacción de los supervisores con los candidatos. - Satisfacción con los programas de capacitación. - Aplicabilidad de las habilidades adquiridas - Satisfacción con las recompensas y reconocimiento. - Participación del programa de recompensas. - Claridad y objetividad en el proceso de evaluación del desempeño - Retroalimentación por los empleados. 	Ordinal
Compromiso organizacional	<p>De acuerdo con Licandro (2022) el compromiso organizacional se ha señalado como un factor crucial para las empresas, capaz de influir en el rendimiento y el bienestar de los empleados, y está vinculado a los resultados a nivel de toda la organización.</p>	<p>Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 30 preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Población muestral: 69 trabajadores. Dimensiones consideradas: Apego Instrumental y Apego Psicológico.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apego Instrumental 2. Apego Psicológico 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción Salarial. - Beneficios y Recompensas. - Compromiso con tareas adicionales - Identificación con los valores y la cultura organizacional. - Premios y recompensas. - Condiciones de trabajo 	Ordinal

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Título: Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una institución educativa, Huaraz 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Pregunta general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa, Huaraz 2023?</p> <p>Preguntas específicas:</p> <p>a. ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en una institución educativa, Huaraz 2023?</p> <p>b. ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en una institución educativa, Huaraz 2023?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el Apego Instrumental y el compromiso organizacional en una institución educativa, Huaraz 2023?</p> <p>d. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el Apego Psicológico en una institución educativa, Huaraz 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa, Huaraz 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a. Determinar el nivel de la gestión del talento humano en una institución educativa, Huaraz 2023.</p> <p>b. Determinar el nivel de compromiso organizacional en una institución educativa, Huaraz 2023.</p> <p>c. Determinar la gestión del talento humano y el Apego Instrumental y el compromiso organizacional en una institución educativa, Huaraz 2023.</p> <p>d. Determinar la gestión del talento humano y el Apego Psicológico y el compromiso organizacional en una institución educativa, Huaraz 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de una institución educativa en Huaraz, 2023.</p> <p>Ho:</p> <p>No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de una institución educativa en Huaraz, 2023.</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No Experimental, de corte transversal</p> <p>Población:</p> <p>69 trabajadores de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz</p> <p>Muestra:</p> <p>Censal</p> <p>Muestreo:</p> <p>No aplica</p> <p>Técnica e instrumento:</p> <p>Ecuesta</p> <p>Análisis de datos:</p> <p>Excel y SPS</p> <p>Estadística descriptiva:</p> <p>Tablas y figuras de frecuencia y %</p> <p>Estadística inferencial:</p> <p>Índice de correlación de Pearson, Coeficiente de Rho de Spearman, previa prueba de normalidad</p>

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del SUBE de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI () NO () **doy mi consentimiento para participar en la investigación** que tiene como título “**Cuestionario para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa en Huaraz 2023**”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen **manteniendo mi anonimato**.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Reclutamiento	5	4	3	2	1
1. ¿Considera que el proceso de reclutamiento en la institución es ágil y eficiente?					
2. ¿Considera que el proceso de reclutamiento ha cumplido con sus expectativas en términos de comunicación y seguimiento?					
3. ¿Considera que la institución ofrece un proceso de adaptación efectivo para los nuevos empleados durante el primer año de empleo?					
4. ¿Considera que la institución brinda suficiente apoyo y orientación para facilitar una transición exitosa en el primer año de empleo?					
Dimensión 2: Selección					
5. ¿Considera que la efectividad de las pruebas y evaluaciones utilizadas durante el proceso de selección en la institución educativa son adecuadas?					
6. ¿Considera que la comunicación durante el proceso de selección fue clara y efectiva en cuanto a las etapas y los plazos?					
7. ¿Considera que los empleados seleccionados					

demuestran un fuerte compromiso con los valores y metas de la institución educativa?					
8. ¿Cómo considera la demostración de habilidades de los trabajadores seleccionados en cuanto a trabajo en equipo y colaboración dentro de sus respectivos departamentos?					
Dimensión 3: Capacitación					
9. ¿Considera que la efectividad de los métodos y materiales de capacitación utilizados por la institución educativa son adecuados?					
10. ¿Considera que la institución brinda suficientes oportunidades de desarrollo profesional y personal a través de los programas de capacitación?					
11. ¿Cómo considera la variedad y relevancia de los programas de capacitación disponibles para su desarrollo profesional en la institución?					
12. ¿Cuán adecuado siente que los programas de capacitación ofrecidos están alineados con sus metas y aspiraciones profesionales en la institución educativa?					
Dimensión 4: Recompensa					
13. ¿Considera que el sistema de recompensas y reconocimientos motiva y refuerza un ambiente laboral positivo en la institución educativa?					
14. ¿Cómo considera la transparencia y la comunicación en el proceso de asignación de recompensas y reconocimientos en la institución educativa?					
15. ¿Considera que las compensaciones ofrecidas reflejan y reconocen su desempeño y contribuciones laborales en la institución educativa?					
16. ¿Cómo evaluaría la efectividad de los beneficios ofrecidos para promover el bienestar y la satisfacción de los empleados en la institución educativa?					
Dimensión 5: Evaluación de desempeño.					
17. ¿En qué medida considera que los criterios de evaluación del desempeño son claros y medibles en la institución educativa?					
18. ¿Considera que la retroalimentación recibida durante la evaluación del desempeño es constructiva y contribuye a su desarrollo profesional?					
19. ¿Cómo evaluaría la claridad y especificidad de los objetivos establecidos durante el proceso de evaluación del desempeño en la institución educativa?					

20. ¿Cómo evaluaría la comunicación y la colaboración entre los empleados y sus supervisores en el establecimiento de objetivos durante el proceso de evaluación del desempeño en la institución educativa?					
---	--	--	--	--	--

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario de compromiso organizacional

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del SUBE de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI () NO () **doy mi consentimiento para participar en la investigación** que tiene como título **“Cuestionario para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa en Huaraz 2023”**, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen **manteniendo mi anonimato**.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Apego Instrumental	5	4	3	2	1
1. ¿Considera que su salario es justo en relación con sus responsabilidades y contribuciones laborales?					
2. ¿Considera que su salario actual cumple con sus expectativas y necesidades económicas?					
3. ¿Considera que existe equidad salarial dentro de la institución educativa en comparación con roles similares en otras organizaciones?					
4. ¿Considera que su nivel de remuneración refleja su desempeño y logros laborales en la institución educativa?					
5. ¿Considera que su nivel de satisfacción salarial influye en la motivación y compromiso con su entorno laboral actual?					
6. ¿Considera que los beneficios actuales ofrecidos por la institución satisfacen sus necesidades laborales y personales?					
7. ¿Considera que la variedad de beneficios y recompensas ofrecidos por su organización son buenas en comparación con otras instituciones educativas?					

8. ¿Considera que los beneficios y recompensas influyen en su sentido de pertenencia y compromiso con la institución educativa?					
9. ¿Considera que los beneficios adicionales promovidos por la institución educativa impactan en su satisfacción general en el trabajo?					
10. ¿Cómo considera la transparencia y equidad en la asignación de beneficios y recompensas en la institución educativa?					
11. ¿Cómo considera el asumir tareas adicionales en la institución educativa?					
12. ¿Cómo considera la equidad en la distribución de responsabilidades y tareas adicionales dentro de su equipo de trabajo?					
13. ¿Cómo considera las actividades de reconocimiento y valoración por asumir tareas adicionales en la institución educativa?					
14. ¿Considera que la disposición de asumir tareas adicionales afecta su sentido de responsabilidad y compromiso con la institución educativa?					
15. ¿Cómo considera la recompensa y reconocimiento asociados con el desempeño de tareas adicionales en la institución educativa?					
Dimensión 2: Apego Psicológico					
16. ¿Cómo considera que las estrategias utilizadas por la institución para promover los valores hacen que se identifique con ellos?					
17. ¿Cómo percibe la coherencia entre los valores proclamados por la institución y las prácticas cotidianas en el entorno laboral?					
18. ¿Considera que los valores organizacionales influyen en sus decisiones y comportamientos en el ámbito laboral?					
19. ¿En qué medida considera que la promoción de los valores organizacionales impacta positivamente en el ambiente laboral y el trabajo en equipo?					
20. ¿Cómo considera que la comunicación y promoción de los valores y cultura organizacional dentro de la institución educativa influye en su entorno?					
21. ¿Cómo considera la efectividad de los premios y reconocimientos en el fomento de un ambiente laboral positivo?					
22. ¿Cómo considera que los premios y reconocimientos motivan y refuerzan su					

desempeño laboral en la institución educativa?					
23. ¿Cómo considera que la institución valora y aprecia los premios y reconocimientos recibidos en la institución educativa?					
24. ¿Considera que la equidad en la asignación de premios y reconocimientos impacta en su percepción de justicia y equidad laboral?					
25. ¿Cómo considera la transparencia en el proceso de selección y entrega de premios y reconocimientos en la institución educativa?					
26. ¿En qué nivel de acuerdo considera que las condiciones físicas y ergonómicas de su entorno laboral son favorables para su desempeño?					
27. ¿En qué nivel de acuerdo considera que la disponibilidad de recursos y herramientas son adecuadas para llevar a cabo sus tareas laborales en la institución educativa?					
28. ¿En qué nivel de acuerdo considera que las políticas y normativas laborales promueven un ambiente laboral seguro y saludable en la institución educativa?					
29. ¿En qué nivel de acuerdo considera que la flexibilidad en los horarios y las modalidades de trabajo influyen en su equilibrio entre vida laboral y personal?					
30. ¿Cómo evaluaría el nivel de apoyo y colaboración entre colegas y superiores en la resolución de problemas y la realización de tareas en la institución educativa?					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 4. Validación del instrumento por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa en Huaraz 2023. “.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	César Hernán Norabuena Mendoza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa en Huaraz.</i>
Autor (a):	<i>Villanueva Castillo Zoraya Ximena (2023)</i>
Procedencia:	<i>Huaraz</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google</i>
Tiempo de aplicación:	<i>25 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Trabajadores del IESPP Huaraz</i>
Significación:	<i>El objetivo es medir la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, es decir, si estas 2 variables se relacionan.</i>

4. Soporte teórico

ÁREA/ESCALA A (VARIABLE)	SUBESCALA (DIMENSIONES)	DEFINICIÓN
Gestión del talento humano	Reclutamiento	<i>Es el proceso mediante el cual una empresa anuncia oportunidades laborales y atrae candidatos a través de una comunicación de doble sentido con el mercado laboral. (Jara et al, 2018)</i>
	Selección	<i>Implica la elección de los candidatos más apropiados para la organización a través de una serie de etapas evaluativas. (Jara et al, 2018)</i>
	Capacitación	<i>Se trata de un proceso organizado que mejora el desempeño de las personas con el objetivo de alcanzar las metas de la empresa, utilizando información, desarrollo de habilidades y cambios de actitud (Jara et al, 2018)</i>
	Recompensa	<i>Se refiere a la compensación o reconocimiento otorgado a los empleados, que puede ser tanto de naturaleza económica como no económica. (Jara et al, 2018)</i>
	Evaluación de desempeño	<i>Revela el valor del rendimiento individual en relación con las tareas, los logros, el potencial de desarrollo y la contribución a la empresa. (Jara et al, 2018)</i>
Morosidad de cartera	Apego Instrumental	<i>Se refiere a la relación entre un individuo y la empresa, originado por la evaluación de los riesgos relacionados con el efecto del término del vínculo laboral con la organización. (Nava et al, 2021)</i>
	Apego Psicológico	<i>Abarca la tendencia normativa y la implicación emocional. La tendencia normativa típicamente se desarrolla antes de que una persona se una a la empresa e implica un sentido de obligación moral hacia la organización. (Nava et al, 2021)</i>

5. Presentación de instituciones para el juez

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa en Huaraz. elaborado por, Uceda Sánchez Dany Alcibiades en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PRIMERA DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO

Objetivos de la dimensión: Evaluar la incorporación eficiente de los talentos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Llenado de vacantes.	¿Considera que el proceso de reclutamiento en la institución es ágil y eficiente? ¿Considera que el proceso de reclutamiento ha cumplido con sus expectativas en términos de comunicación y seguimiento?	4	4	4	
Éxito de los candidatos seleccionados.	¿Considera que la institución ofrece un proceso de adaptación efectivo para los nuevos empleados durante el primer año de empleo? ¿Considera que la institución brinda suficiente apoyo y orientación para facilitar una transición exitosa en el primer año de empleo?	4	4	4	

SEGUNDA DIMENSIÓN: SELECCIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficiencia del proceso de identificación y elección de los candidatos más adecuados para los distintos roles y responsabilidades dentro de la institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retención de empleados seleccionados	¿Considera que la efectividad de las pruebas y evaluaciones utilizadas durante el proceso de selección en la institución educativa son adecuadas? ¿Considera que la comunicación durante el proceso de selección fue clara y efectiva en cuanto a las etapas y los plazos?	4	3	4	
Satisfacción de los supervisores con los empleados seleccionados.	¿Considera que los empleados seleccionados demuestran un fuerte compromiso con los valores y metas de la institución educativa? ¿Cómo considera la demostración de habilidades de los trabajadores seleccionados en cuanto a trabajo en equipo y colaboración dentro de sus respectivos departamentos?	4	4	4	

TERCERA DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficiencia del desarrollo continuo y la mejora de habilidades de los empleados a través de programas de formación y capacitación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de los empleados con los programas de capacitación.	¿Considera que la efectividad de los métodos y materiales de capacitación utilizados por la institución educativa son adecuados? ¿Considera que la institución brinda suficientes oportunidades de desarrollo profesional y personal a través de los programas de capacitación?	4	4	4	
Aplicabilidad de las habilidades adquiridas en programas de capacitación.	¿Cómo considera la variedad y relevancia de los programas de capacitación disponibles para su desarrollo profesional en la institución? ¿Cuán adecuado siente que los programas de capacitación ofrecidos están alineados con sus metas y aspiraciones profesionales en la institución educativa?	3	4	4	

CUARTA DIMENSIÓN: RECOMPENSA

Objetivos de la dimensión: Evaluar la efectividad de las compensaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de los empleados con el sistema de recompensas y reconocimiento.	¿Considera que el sistema de recompensas y reconocimientos motiva y refuerza un ambiente laboral positivo en la institución educativa? ¿Cómo considera la transparencia y la comunicación en el proceso de asignación de recompensas y reconocimientos en la institución educativa?	4	4	3	
Participación en programas de reconocimiento y recompensas.	¿Considera que las compensaciones ofrecidas reflejan y reconocen su desempeño y contribuciones laborales en la institución educativa? ¿Cómo evaluaría la efectividad de los beneficios ofrecidos para promover el bienestar y la satisfacción de los empleados en la institución educativa?	4	4	4	

QUINTA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Objetivos de la dimensión: *Evaluar la eficiencia de los empleados identificando las áreas de mejora para promover el crecimiento profesional.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y objetividad en el proceso de evaluación del desempeño.	¿En qué medida considera que los criterios de evaluación del desempeño son claros y medibles en la institución educativa? ¿Considera que la retroalimentación recibida durante la evaluación del desempeño es constructiva y contribuye a su desarrollo profesional?	4	4	3	
Retroalimentación recibida por los empleados durante el proceso de evaluación del desempeño.	¿Cómo evaluaría la claridad y especificidad de los objetivos establecidos durante el proceso de evaluación del desempeño en la institución educativa? ¿Cómo evaluaría la comunicación y la colaboración entre los empleados y sus supervisores en el establecimiento de objetivos durante el proceso de evaluación del desempeño en la institución educativa?	4	4	4	

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

PRIMERA DIMENSIÓN: APEGO INSTRUMENTAL

Objetivos de la dimensión: Evaluar el grado en el cual los empleados están motivados por recompensas tangibles y beneficios materiales dentro de la institución educativa, buscando comprender su nivel de compromiso.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Salarial	¿Considera que su salario es justo en relación con sus responsabilidades y contribuciones laborales? ¿Considera que su salario actual cumple con sus expectativas y necesidades económicas? ¿Considera que existe equidad salarial dentro de la institución educativa en comparación con roles similares en otras organizaciones? ¿Considera que su nivel de remuneración refleja su desempeño y logros laborales en la institución educativa? ¿Considera que su nivel de satisfacción salarial influye en la motivación y compromiso con su entorno laboral actual?	4	4	4	
Beneficios y recompensas	¿Considera que los beneficios actuales ofrecidos por la institución satisfacen sus necesidades laborales y personales? ¿Considera que la variedad de beneficios y recompensas ofrecidos por su organización son buenas en comparación con otras instituciones educativas? ¿Considera que los beneficios y recompensas influyen en su sentido de pertenencia y compromiso con la institución educativa? ¿Considera que los beneficios adicionales promovidos por la institución educativa impactan en su satisfacción general en el trabajo? ¿Cómo considera la transparencia y equidad en la asignación de beneficios y recompensas en la institución educativa?	4	3	4	
Nivel de compromiso con tareas adicionales	¿Cómo considera el asumir tareas adicionales en la institución educativa? ¿Cómo considera la equidad en la distribución de responsabilidades y tareas adicionales dentro de su equipo de trabajo? ¿Cómo considera las actividades de reconocimiento y valoración por asumir tareas adicionales en la institución educativa? ¿Considera que la disposición de asumir tareas adicionales afecta su sentido de responsabilidad y compromiso con la institución educativa? ¿Cómo considera la recompensa y reconocimiento asociados con el desempeño de tareas adicionales en la institución educativa?	3	4	4	

SEGUNDA DIMENSIÓN: APEGO PSICOLÓGICO

Objetivos de la dimensión: *Evaluar la conexión emocional y psicológica de los empleados con la cultura, los valores y la identidad de la institución educativa, indagando en su sentido de pertenencia, motivación intrínseca y satisfacción emocional en el entorno laboral.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de identificación con los valores y cultura organizacional:	¿Cómo considera que las estrategias utilizadas por la institución para promover los valores hacen que se identifique con ellos? ¿Cómo percibe la coherencia entre los valores proclamados por la institución y las prácticas cotidianas en el entorno laboral? ¿Considera que los valores organizacionales influyen en sus decisiones y comportamientos en el ámbito laboral? ¿En qué medida considera que la promoción de los valores organizacionales impacta positivamente en el ambiente laboral y el trabajo en equipo? ¿Cómo considera que la comunicación y promoción de los valores y cultura organizacional dentro de la institución educativa influye en su entorno?	4	4	4	
Premios y recompensas:	¿Cómo considera la efectividad de los premios y reconocimientos en el fomento de un ambiente laboral positivo? ¿Cómo considera que los premios y reconocimientos motivan y refuerzan su desempeño laboral en la institución educativa? ¿Cómo considera que la institución valora y aprecia los premios y reconocimientos recibidos en la institución educativa? ¿Considera que la equidad en la asignación de premios y reconocimientos impacta en su percepción de justicia y equidad laboral? ¿Cómo considera la transparencia en el proceso de selección y entrega de premios y reconocimientos en la institución educativa?	4	3	4	
Condiciones de trabajo:	¿En qué nivel de acuerdo considera que las condiciones físicas y ergonómicas de su entorno laboral son favorables para su desempeño? ¿En qué nivel de acuerdo considera que la disponibilidad de recursos y herramientas son adecuadas para llevar a cabo sus tareas laborales en la institución educativa? ¿En qué nivel de acuerdo considera que las políticas y normativas laborales promueven un ambiente laboral seguro y saludable en la institución educativa? ¿En qué nivel de acuerdo considera que la flexibilidad en los horarios y las	3	4	4	

	modalidades de trabajo influyen en su equilibrio entre vida laboral y personal? ¿Cómo evaluaría el nivel de apoyo y colaboración entre colegas y superiores en la resolución de problemas y la realización de tareas en la institución educativa?				
--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Especialidad del evaluador:

27 de octubre del 2023


**COLEGIO DE LICENCIADOS
EN ADMINISTRACIÓN**

 Mg. Norabuena Mendoza César Heróin
 CLAD N° 04634

Firma del evaluador

DNI:43278157

CLAD N°04634

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa en Huaraz 2023. ".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Einer Nilo Ángeles Jaimes	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa ()	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa en Huaraz.</i>
Autor (a):	<i>Villanueva Castillo Zoraya Ximena (2023)</i>
Procedencia:	<i>Huaraz</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google</i>
Tiempo de aplicación:	<i>25 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Trabajadores del IESPP Huaraz</i>
Significación:	<i>El objetivo es medir la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, es decir, si estas 2 variables se relacionan.</i>

4. Soporte teórico

ÁREA/ESCALA A (VARIABLE)	SUBESCALA (DIMENSIONES)	DEFINICIÓN
Gestión del talento humano	Reclutamiento	<i>Es el proceso mediante el cual una empresa anuncia oportunidades laborales y atrae candidatos a través de una comunicación de doble sentido con el mercado laboral. (Jara et al, 2018)</i>
	Selección	<i>Implica la elección de los candidatos más apropiados para la organización a través de una serie de etapas evaluativas. (Jara et al, 2018)</i>
	Capacitación	<i>Se trata de un proceso organizado que mejora el desempeño de las personas con el objetivo de alcanzar las metas de la empresa, utilizando información, desarrollo de habilidades y cambios de actitud (Jara et al, 2018)</i>
	Recompensa	<i>Se refiere a la compensación o reconocimiento otorgado a los empleados, que puede ser tanto de naturaleza económica como no económica. (Jara et al, 2018)</i>
	Evaluación de desempeño	<i>Revela el valor del rendimiento individual en relación con las tareas, los logros, el potencial de desarrollo y la contribución a la empresa. (Jara et al, 2018)</i>
Morosidad de cartera	Apego Instrumental	<i>Se refiere a la relación entre un individuo y la empresa, originado por la evaluación de los riesgos relacionados con el efecto del término del vínculo laboral con la organización. (Nava et al, 2021)</i>
	Apego Psicológico	<i>Abarca la tendencia normativa y la implicación emocional. La tendencia normativa típicamente se desarrolla antes de que una persona se una a la empresa e implica un sentido de obligación moral hacia la organización. (Nava et al, 2021)</i>

5. Presentación de instituciones para el juez

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa en Huaraz. elaborado por, Uceda Sánchez Dany Alcibiades en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PRIMERA DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO

Objetivos de la dimensión: Evaluar la incorporación eficiente de los talentos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Llenado de vacantes.	¿Considera que el proceso de reclutamiento en la institución es ágil y eficiente? ¿Considera que el proceso de reclutamiento ha cumplido con sus expectativas en términos de comunicación y seguimiento?	4	4	4	
Éxito de los candidatos seleccionados.	¿Considera que la institución ofrece un proceso de adaptación efectivo para los nuevos empleados durante el primer año de empleo? ¿Considera que la institución brinda suficiente apoyo y orientación para facilitar una transición exitosa en el primer año de empleo?	4	3	4	

SEGUNDA DIMENSIÓN: SELECCIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficiencia del proceso de identificación y elección de los candidatos más adecuados para los distintos roles y responsabilidades dentro de la institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retención de empleados seleccionados	¿Considera que la efectividad de las pruebas y evaluaciones utilizadas durante el proceso de selección en la institución educativa son adecuadas? ¿Considera que la comunicación durante el proceso de selección fue clara y efectiva en cuanto a las etapas y los plazos?	4	4	4	
Satisfacción de los supervisores con los empleados seleccionados.	¿Considera que los empleados seleccionados demuestran un fuerte compromiso con los valores y metas de la institución educativa? ¿Cómo considera la demostración de habilidades de los trabajadores seleccionados en cuanto a trabajo en equipo y colaboración dentro de sus respectivos departamentos?	4	4	4	

TERCERA DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficiencia del desarrollo continuo y la mejora de habilidades de los empleados a través de programas de formación y capacitación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de los empleados con los programas de capacitación.	¿Considera que la efectividad de los métodos y materiales de capacitación utilizados por la institución educativa son adecuados? ¿Considera que la institución brinda suficientes oportunidades de desarrollo profesional y personal a través de los programas de capacitación?	4	4	4	
Aplicabilidad de las habilidades adquiridas en programas de capacitación.	¿Cómo considera la variedad y relevancia de los programas de capacitación disponibles para su desarrollo profesional en la institución? ¿Cuán adecuado siente que los programas de capacitación ofrecidos están alineados con sus metas y aspiraciones profesionales en la institución educativa?	3	4	4	

CUARTA DIMENSIÓN: RECOMPENSA

Objetivos de la dimensión: Evaluar la efectividad de las compensaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de los empleados con el sistema de recompensas y reconocimiento.	¿Considera que el sistema de recompensas y reconocimientos motiva y refuerza un ambiente laboral positivo en la institución educativa? ¿Cómo considera la transparencia y la comunicación en el proceso de asignación de recompensas y reconocimientos en la institución educativa?	4	4	4	
Participación en programas de reconocimiento y recompensas.	¿Considera que las compensaciones ofrecidas reflejan y reconocen su desempeño y contribuciones laborales en la institución educativa? ¿Cómo evaluaría la efectividad de los beneficios ofrecidos para promover el bienestar y la satisfacción de los empleados en la institución educativa?	4	4	3	

QUINTA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Objetivos de la dimensión: *Evaluar la eficiencia de los empleados identificando las áreas de mejora para promover el crecimiento profesional.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y objetividad en el proceso de evaluación del desempeño.	¿En qué medida considera que los criterios de evaluación del desempeño son claros y medibles en la institución educativa? ¿Considera que la retroalimentación recibida durante la evaluación del desempeño es constructiva y contribuye a su desarrollo profesional?	4	4	3	
Retroalimentación recibida por los empleados durante el proceso de evaluación del desempeño.	¿Cómo evaluaría la claridad y especificidad de los objetivos establecidos durante el proceso de evaluación del desempeño en la institución educativa? ¿Cómo evaluaría la comunicación y la colaboración entre los empleados y sus supervisores en el establecimiento de objetivos durante el proceso de evaluación del desempeño en la institución educativa?	4	3	4	

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

PRIMERA DIMENSIÓN: APEGO INSTRUMENTAL

Objetivos de la dimensión: Evaluar el grado en el cual los empleados están motivados por recompensas tangibles y beneficios materiales dentro de la institución educativa, buscando comprender su nivel de compromiso.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Salarial	¿Considera que su salario es justo en relación con sus responsabilidades y contribuciones laborales? ¿Considera que su salario actual cumple con sus expectativas y necesidades económicas? ¿Considera que existe equidad salarial dentro de la institución educativa en comparación con roles similares en otras organizaciones? ¿Considera que su nivel de remuneración refleja su desempeño y logros laborales en la institución educativa? ¿Considera que su nivel de satisfacción salarial influye en la motivación y compromiso con su entorno laboral actual?	4	4	4	
Beneficios y recompensas	¿Considera que los beneficios actuales ofrecidos por la institución satisfacen sus necesidades laborales y personales? ¿Considera que la variedad de beneficios y recompensas ofrecidos por su organización son buenas en comparación con otras instituciones educativas? ¿Considera que los beneficios y recompensas influyen en su sentido de pertenencia y compromiso con la institución educativa? ¿Considera que los beneficios adicionales promovidos por la institución educativa impactan en su satisfacción general en el trabajo? ¿Cómo considera la transparencia y equidad en la asignación de beneficios y recompensas en la institución educativa?	4	3	4	
Nivel de compromiso con tareas adicionales	¿Cómo considera el asumir tareas adicionales en la institución educativa? ¿Cómo considera la equidad en la distribución de responsabilidades y tareas adicionales dentro de su equipo de trabajo? ¿Cómo considera las actividades de reconocimiento y valoración por asumir tareas adicionales en la institución educativa? ¿Considera que la disposición de asumir tareas adicionales afecta su sentido de responsabilidad y compromiso con la institución educativa? ¿Cómo considera la recompensa y reconocimiento asociados con el desempeño de tareas adicionales en la institución educativa?	4	4	4	

SEGUNDA DIMENSIÓN: APEGO PSICOLÓGICO

Objetivos de la dimensión: Evaluar la conexión emocional y psicológica de los empleados con la cultura, los valores y la identidad de la institución educativa, indagando en su sentido de pertenencia, motivación intrínseca y satisfacción emocional en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de identificación con los valores y cultura organizacional:	¿Cómo considera que las estrategias utilizadas por la institución para promover los valores hacen que se identifique con ellos? ¿Cómo percibe la coherencia entre los valores proclamados por la institución y las prácticas cotidianas en el entorno laboral? ¿Considera que los valores organizacionales influyen en sus decisiones y comportamientos en el ámbito laboral? ¿En qué medida considera que la promoción de los valores organizacionales impacta positivamente en el ambiente laboral y el trabajo en equipo? ¿Cómo considera que la comunicación y promoción de los valores y cultura organizacional dentro de la institución educativa influye en su entorno?	3	4	3	
Premios y recompensas:	¿Cómo considera la efectividad de los premios y reconocimientos en el fomento de un ambiente laboral positivo? ¿Cómo considera que los premios y reconocimientos motivan y refuerzan su desempeño laboral en la institución educativa? ¿Cómo considera que la institución valora y aprecia los premios y reconocimientos recibidos en la institución educativa? ¿Considera que la equidad en la asignación de premios y reconocimientos impacta en su percepción de justicia y equidad laboral? ¿Cómo considera la transparencia en el proceso de selección y entrega de premios y reconocimientos en la institución educativa?	4	4	3	
Condiciones de trabajo:	¿En qué nivel de acuerdo considera que las condiciones físicas y ergonómicas de su entorno laboral son favorables para su desempeño? ¿En qué nivel de acuerdo considera que la disponibilidad de recursos y herramientas son adecuadas para llevar a cabo sus tareas laborales en la institución educativa? ¿En qué nivel de acuerdo considera que las políticas y normativas laborales promueven un ambiente laboral seguro y saludable en la institución educativa? ¿En qué nivel de acuerdo considera que la flexibilidad en los horarios y las	4	3	4	

	modalidades de trabajo influyen en su equilibrio entre vida laboral y personal? ¿Cómo evaluaría el nivel de apoyo y colaboración entre colegas y superiores en la resolución de problemas y la realización de tareas en la institución educativa?				
--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Especialidad del evaluador:

27 de octubre del 2023



Firma del evaluador
 DNI: 45320758
Elnor Nilo Angeles Jaimes
 MAESTRO EN GESTION DEL TALENTO
 HUMANO
 CLAD - 22798

9. Soporte teórico

ÁREA/ESCALA A (VARIABLE)	SUBESCALA (DIMENSIONES)	DEFINICIÓN
<i>Gestión del talento humano</i>	<i>Reclutamiento</i>	<i>Es el proceso mediante el cual una empresa anuncia oportunidades laborales y atrae candidatos a través de una comunicación de doble sentido con el mercado laboral. (Jara et al, 2018)</i>
	<i>Selección</i>	<i>Implica la elección de los candidatos más apropiados para la organización a través de una serie de etapas evaluativas. (Jara et al, 2018)</i>
	<i>Capacitación</i>	<i>Se trata de un proceso organizado que mejora el desempeño de las personas con el objetivo de alcanzar las metas de la empresa, utilizando información, desarrollo de habilidades y cambios de actitud (Jara et al, 2018)</i>
	<i>Recompensa</i>	<i>Se refiere a la compensación o reconocimiento otorgado a los empleados, que puede ser tanto de naturaleza económica como no económica. (Jara et al, 2018)</i>
	<i>Evaluación de desempeño</i>	<i>Revela el valor del rendimiento individual en relación con las tareas, los logros, el potencial de desarrollo y la contribución a la empresa. (Jara et al, 2018)</i>
<i>Morosidad de cartera</i>	<i>Apego Instrumental</i>	<i>Se refiere a la relación entre un individuo y la empresa, originado por la evaluación de los riesgos relacionados con el efecto del término del vínculo laboral con la organización. (Nava et al, 2021)</i>
	<i>Apego Psicológico</i>	<i>Abarca la tendencia normativa y la implicación emocional. La tendencia normativa típicamente se desarrolla antes de que una persona se una a la empresa e implica un sentido de obligación moral hacia la organización. (Nava et al, 2021)</i>

10. Presentación de instituciones para el juez

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa en Huaraz. elaborado por, Uceda Sánchez Dany Alcibiades en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PRIMERA DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO

Objetivos de la dimensión: Evaluar la incorporación eficiente de los talentos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Llenado de vacantes.	¿Considera que el proceso de reclutamiento en la institución es ágil y eficiente? ¿Considera que el proceso de reclutamiento ha cumplido con sus expectativas en términos de comunicación y seguimiento?	4	4	3	
Éxito de los candidatos seleccionados.	¿Considera que la institución ofrece un proceso de adaptación efectivo para los nuevos empleados durante el primer año de empleo? ¿Considera que la institución brinda suficiente apoyo y orientación para facilitar una transición exitosa en el primer año de empleo?	4	4	4	

SEGUNDA DIMENSIÓN: SELECCIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficiencia del proceso de identificación y elección de los candidatos más adecuados para los distintos roles y responsabilidades dentro de la institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retención de empleados seleccionados	¿Considera que la efectividad de las pruebas y evaluaciones utilizadas durante el proceso de selección en la institución educativa son adecuadas? ¿Considera que la comunicación durante el proceso de selección fue clara y efectiva en cuanto a las etapas y los plazos?	4	4	4	
Satisfacción de los supervisores con los empleados seleccionados.	¿Considera que los empleados seleccionados demuestran un fuerte compromiso con los valores y metas de la institución educativa? ¿Cómo considera la demostración de habilidades de los trabajadores seleccionados en cuanto a trabajo en equipo y colaboración dentro de sus respectivos departamentos?	3	4	4	

TERCERA DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficiencia del desarrollo continuo y la mejora de habilidades de los empleados a través de programas de formación y capacitación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de los empleados con los programas de capacitación.	¿Considera que la efectividad de los métodos y materiales de capacitación utilizados por la institución educativa son adecuados? ¿Considera que la institución brinda suficientes oportunidades de desarrollo profesional y personal a través de los programas de capacitación?	4	4	4	
Aplicabilidad de las habilidades adquiridas en programas de capacitación.	¿Cómo considera la variedad y relevancia de los programas de capacitación disponibles para su desarrollo profesional en la institución? ¿Cuán adecuado siente que los programas de capacitación ofrecidos están alineados con sus metas y aspiraciones profesionales en la institución educativa?	4	4	4	

CUARTA DIMENSIÓN: RECOMPENSA

Objetivos de la dimensión: Evaluar la efectividad de las compensaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de los empleados con el sistema de recompensas y reconocimiento.	¿Considera que el sistema de recompensas y reconocimientos motiva y refuerza un ambiente laboral positivo en la institución educativa? ¿Cómo considera la transparencia y la comunicación en el proceso de asignación de recompensas y reconocimientos en la institución educativa?	3	4	4	
Participación en programas de reconocimiento y recompensas.	¿Considera que las compensaciones ofrecidas reflejan y reconocen su desempeño y contribuciones laborales en la institución educativa? ¿Cómo evaluaría la efectividad de los beneficios ofrecidos para promover el bienestar y la satisfacción de los empleados en la institución educativa?	4	4	3	

QUINTA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Objetivos de la dimensión: *Evaluar la eficiencia de los empleados identificando las áreas de mejora para promover el crecimiento profesional.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y objetividad en el proceso de evaluación del desempeño.	¿En qué medida considera que los criterios de evaluación del desempeño son claros y medibles en la institución educativa? ¿Considera que la retroalimentación recibida durante la evaluación del desempeño es constructiva y contribuye a su desarrollo profesional?	4	4	3	
Retroalimentación recibida por los empleados durante el proceso de evaluación del desempeño.	¿Cómo evaluaría la claridad y especificidad de los objetivos establecidos durante el proceso de evaluación del desempeño en la institución educativa? ¿Cómo evaluaría la comunicación y la colaboración entre los empleados y sus supervisores en el establecimiento de objetivos durante el proceso de evaluación del desempeño en la institución educativa?	4	4	4	

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

PRIMERA DIMENSIÓN: APEGO INSTRUMENTAL

Objetivos de la dimensión: Evaluar el grado en el cual los empleados están motivados por recompensas tangibles y beneficios materiales dentro de la institución educativa, buscando comprender su nivel de compromiso.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Salarial	¿Considera que su salario es justo en relación con sus responsabilidades y contribuciones laborales? ¿Considera que su salario actual cumple con sus expectativas y necesidades económicas? ¿Considera que existe equidad salarial dentro de la institución educativa en comparación con roles similares en otras organizaciones? ¿Considera que su nivel de remuneración refleja su desempeño y logros laborales en la institución educativa? ¿Considera que su nivel de satisfacción salarial influye en la motivación y compromiso con su entorno laboral actual?	4	4	4	
Beneficios y recompensas	¿Considera que los beneficios actuales ofrecidos por la institución satisfacen sus necesidades laborales y personales? ¿Considera que la variedad de beneficios y recompensas ofrecidos por su organización son buenas en comparación con otras instituciones educativas? ¿Considera que los beneficios y recompensas influyen en su sentido de pertenencia y compromiso con la institución educativa? ¿Considera que los beneficios adicionales promovidos por la institución educativa impactan en su satisfacción general en el trabajo? ¿Cómo considera la transparencia y equidad en la asignación de beneficios y recompensas en la institución educativa?	4	3	4	
Nivel de compromiso con tareas adicionales	¿Cómo considera el asumir tareas adicionales en la institución educativa? ¿Cómo considera la equidad en la distribución de responsabilidades y tareas adicionales dentro de su equipo de trabajo? ¿Cómo considera las actividades de reconocimiento y valoración por asumir tareas adicionales en la institución educativa? ¿Considera que la disposición de asumir tareas adicionales afecta su sentido de responsabilidad y compromiso con la institución educativa? ¿Cómo considera la recompensa y reconocimiento asociados con el desempeño de tareas adicionales en la institución educativa?	3	4	4	

SEGUNDA DIMENSIÓN: APEGO PSICOLÓGICO

Objetivos de la dimensión: Evaluar la conexión emocional y psicológica de los empleados con la cultura, los valores y la identidad de la institución educativa, indagando en su sentido de pertenencia, motivación intrínseca y satisfacción emocional en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de identificación con los valores y cultura organizacional:	<p>¿Cómo considera que las estrategias utilizadas por la institución para promover los valores hacen que se identifique con ellos?</p> <p>¿Cómo percibe la coherencia entre los valores proclamados por la institución y las prácticas cotidianas en el entorno laboral?</p> <p>¿Considera que los valores organizacionales influyen en sus decisiones y comportamientos en el ámbito laboral?</p> <p>¿En qué medida considera que la promoción de los valores organizacionales impacta positivamente en el ambiente laboral y el trabajo en equipo?</p> <p>¿Cómo considera que la comunicación y promoción de los valores y cultura organizacional dentro de la institución educativa influye en su entorno?</p>	3	4	4	
Premios y recompensas:	<p>¿Cómo considera la efectividad de los premios y reconocimientos en el fomento de un ambiente laboral positivo?</p> <p>¿Cómo considera que los premios y reconocimientos motivan y refuerzan su desempeño laboral en la institución educativa?</p> <p>¿Cómo considera que la institución valora y aprecia los premios y reconocimientos recibidos en la institución educativa?</p> <p>¿Considera que la equidad en la asignación de premios y reconocimientos impacta en su percepción de justicia y equidad laboral?</p> <p>¿Cómo considera la transparencia en el proceso de selección y entrega de premios y reconocimientos en la institución educativa?</p>	4	4	4	
Condiciones de trabajo:	<p>¿En qué nivel de acuerdo considera que las condiciones físicas y ergonómicas de su entorno laboral son favorables para su desempeño?</p> <p>¿En qué nivel de acuerdo considera que la disponibilidad de recursos y herramientas son adecuadas para llevar a cabo sus tareas laborales en la institución educativa?</p> <p>¿En qué nivel de acuerdo considera que las políticas y normativas laborales promueven un ambiente laboral seguro y saludable en la institución educativa?</p> <p>¿En qué nivel de acuerdo considera que la flexibilidad en los horarios y las</p>	3	4	4	

	modalidades de trabajo influyen en su equilibrio entre vida laboral y personal? ¿Cómo evaluaría el nivel de apoyo y colaboración entre colegas y superiores en la resolución de problemas y la realización de tareas en la institución educativa?				
--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]


Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Especialidad del evaluador:

27 de octubre del 2023


 Firma del evaluador
 DNI: 47756918

 Juan Carlos Monscho Cano
 Licenciado en Administración
 REGIC. CIAO N° 43724

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

De un total de 20 encuestas aplicadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.8755$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: Cuestionario de responsabilidad social empresarial, es confiable.

Análisis de confiabilidad del instrumento: Cuestionario de responsabilidad social empresarial

Nº	Reclutamiento				Selección				Capacitación				Recompensa				Evaluación de desempeño				RSE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	72
2	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	5	71
3	3	2	1	3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	58
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	80
5	3	4	3	5	4	4	4	4	2	2	1	5	4	4	3	3	4	2	2	3	66
6	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	80
7	3	3	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	64
8	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	83
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	58
10	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	76
11	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	79
12	4	5	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	77
13	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	82
14	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	2	70
15	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	79
16	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	2	3	3	4	4	1	2	4	4	69
17	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	79
18	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	2	75
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
20	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	79
suma	74	77	71	75	77	71	80	76	71	73	74	76	76	79	74	79	72	72	79	71	1497
s	0.86	0.88	1.00	1.12	0.67	0.94	0.79	0.70	0.83	0.81	1.08	1.01	0.52	0.60	0.66	0.89	0.94	0.94	1.00	0.94	9.52
S²	0.75	0.77	1.00	1.25	0.45	0.89	0.63	0.48	0.68	0.66	1.17	1.01	0.27	0.37	0.43	0.79	0.88	0.88	1.00	0.89	90.66

Nota. Muestra Piloto.

Prueba de confiabilidad del instrumento:

Cuestionario de responsabilidad social empresarial

“α” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

k	$\Sigma(S_i^2)$	S_t^2
20	9.52	90.66

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{9.52}{90.66} \right) = 0,8755$$

0.8755 > 0.75 = Confiable

Confiabilidad

De un total de 20 cuestionario de encuestas administradas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.8401$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional, es confiable.

Análisis de confiabilidad del instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional

Nº	Apego Instrumental										Apego Emocional										RSE										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	105
2	5	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5	2	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	104
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	107
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	119
5	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	2	5	5	107
6	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	121
7	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	95
8	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	108
9	3	3	3	3	3	3	2	5	2	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	109
10	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	110
11	3	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	116
12	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	119
13	5	5	5	5	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	114
14	5	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	4	4	4	5	2	2	3	3	112
15	3	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	116
16	4	3	3	3	5	3	4	2	4	1	4	3	5	1	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	2	2	107
17	2	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	114
18	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	114
19	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	150
20	3	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	116
suma	77	78	69	78	69	71	73	72	69	73	76	82	85	70	70	79	76	85	78	81	78	69	77	76	76	81	74	72	77	72	2263
s	0.88	0.97	0.83	0.72	1.00	0.89	0.99	0.88	0.83	0.81	0.62	0.79	0.72	1.10	1.43	0.69	0.62	0.64	0.72	0.83	0.64	0.89	0.75	0.89	0.70	0.76	0.98	0.82	0.75	0.75	10.67
S ²	0.77	0.94	0.68	0.52	1.00	0.79	0.98	0.78	0.68	0.66	0.38	0.62	0.51	1.21	2.05	0.47	0.38	0.41	0.52	0.68	0.41	0.79	0.56	0.80	0.48	0.58	0.96	0.67	0.56	0.57	113.82

Nota. Muestra Piloto.

**Prueba de confiabilidad del instrumento:
Cuestionario de responsabilidad social empresarial
“α” de Cronbach**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

k	$\Sigma(S_i^2)$	S_t^2
30	10.67	113.82

$$\alpha = \frac{30}{30-1} \times \left(1 - \frac{10.67}{113.82} \right) = 0,8401$$

0.8401 > 0.75 = Confiable

Anexo 6. Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una institución educativa, Huaraz 2023

Investigadora: Zoraya Ximena Villanueva Castillo

Propósito del estudio

Le invito a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una institución educativa, en Huaraz 2023”, cuyo objetivo es investigar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una institución educativa ubicada en la ciudad de Huaraz. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Administración de empresas, de la Universidad César Vallejo del campus Huaraz, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Instituto Superior Pedagógico Público de Huaraz.

Esta investigación, se enfoca en el papel esencial que desempeña una gestión integral de personas, con el objetivo de contribuir al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8: Trabajo decente y crecimiento económico enfocado al fomento del compromiso organizacional, dentro de los centros educativos locales, buscando identificar estrategias que fortalezcan efectivamente el compromiso profesional de los docentes, mejorando así el rendimiento y la excelencia educativa en Huaraz.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se distribuirá un cuestionario donde se recogerán datos de manera anónima, las cuales serán respondidas con un aspa (X) en la respuesta elegida por usted.
2. Esta encuesta durará un tiempo aproximado de 15 minutos.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la

persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Zoraya Ximena Villanueva Castillo, email: zvillanuevac@ucvvirtual.edu.pe y asesor Juan de Dios Suarez Sánchez, email: jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Zoraya Ximena Villanueva Castillo, email: zvillanuevac@ucvvirtual.edu.pe y asesor Juan de Dios Suarez Sánchez, email: jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Beccia Collas Cruz Lirio*

Firma: *[Firma manuscrita]*

Fecha: *29 / 04 / 24* Hora: *11:30 am*

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Zoraya Ximena Villanueva Castillo, email: zvillanuevac@ucvvirtual.edu.pe y asesor Juan de Dios Suarez Sánchez, email: jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: YONANA OLIVIA VILLANUEVA

Firma: Y.O.V.

FECHA: 29/04/24

HORA: 11:30 AM

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Zoraya Ximena Villanueva Castillo, email: zvillanuevac@ucvvirtual.edu.pe y asesor Juan de Dios Suarez Sánchez, email: jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Mery Elisabeth Posales Tinoco

Firma: 

Fecha: 29 de Abril **Hora:** 11:30 am.

Anexo 7. Reporte de similitud del Turnitin

feedback studio ZORAYA XIMENA VILLANUEVA CASTILLO Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una institución educativa, en Huaraz 2023 /100 4 de 14

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una institución educativa, en Huaraz 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en administración de empresas

AUTORA:
Villanueva Castillo Zoraya Ximena (ORCID: 0000-0002-8155-8190)

ASESOR:
Dr. Juan de Dios Suárez Sánchez (ORCID: 0000-0002-5204-7412)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo Sostenible y adaptación al cambio climático

HUARAZ - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias
18 %

Se están viendo fuentes estándar.
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	hdi.handle.net Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	5 %
3	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	gdoc:tips Fuente de Internet	<1 %
5	Submitted to Trabajo del estudiante	<1 %
6	repositorio unajma.edu... Fuente de Internet	<1 %
7	setem.ucg.org Fuente de Internet	<1 %
8	fundacionlasiro.org Fuente de Internet	<1 %
9	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
10	andaluciainformacion.es Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

Anexo 8. Solicitud de autorización para investigar en la entidad.

Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huaraz" <i>Alma Mater del Huasteco Ancashino</i>	
MESA DE PARTES	
FECHA:	HORA:
Huaraz, 18 OCT 2023	7.40
N° Expediente:	004118
FOLIOS: 03	FIRMA:

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SOLICITO: PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SR. DIRECTOR DE INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUARAZ


Yo, **Villanueva Castillo Zoraya Ximena**, identificada con **DNI N° 71392223**, domiciliada en **Jr. Dámaso Antúnez 764 – Belén**, alumna del **IX Ciclo de la carrera de administración en la universidad César Vallejo**, ante usted, me presento y expongo.

Que estando cursando la asignatura de Diseño del Proyecto de Investigación, solicito el permiso para realizarlo en la institución que usted representa que lleva por título **"Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una institución educativa en Huaraz, 2023"** para lo cual adjunto los anexos correspondientes.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. acceder a mi solicitud.

Huaraz, 18 de octubre del 2023


Villanueva Castillo Zoraya Ximena
DNI: 71392223

Huaraz, 18 de octubre del 2023

Señor (a):
DIRECTOR
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUARAZ

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una institución educativa en Huaraz, 2023"**. En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Zoraya Ximena Villanueva Castillo
DNI 71392223

Anexo 9. Autorización de la entidad para desarrollar la investigación.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20209444047
Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Huaraz.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Mag. Diomedes Sánchez Moreno	DNI: 02887253

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una institución educativa, Huaraz 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Zoraya Ximena Villanueva Castillo	DNI: 71392223

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello:



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUARAZ
Mag. Diomedes Sánchez Moreno
DIRECTOR GENERAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.