



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano en el compromiso  
organizacional del personal de la Unidad de  
Investigación Tutelar Lima - 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

**Br. Jessica Cindel Huallullo Arrieta**

**ASESORA:**

**Dra. Jessica Palacios Garay**

**SECCIÓN:**

**Ciencias empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Administración del talento humano**

**PERÚ – 2018**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Jessica Cindel Huallullo Arrieta cuyo título es: "Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima-2017".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número) diecisiete (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 12 de Abril del 2018



.....  
 Dr. Raúl Delgado Arenas  
 PRESIDENTE



.....  
 Mgfr. Noemi Julca Vera  
 SECRETARIO



.....  
 Dra. Jessica Palacios Garay  
 VOCAL






Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

**Dedicatoria**

A Dios, por darme la fortaleza día a día,  
a mis padres y a mi novio por su apoyo  
incondicional para la culminación de  
este propósito.

### **Agradecimiento**

A mis profesores de la Maestría de Gestión Pública por sus enseñanzas, confianza e impulso.

### Declaración de autenticidad

Yo, Jessica Cindel Huallullo Arrieta, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima - 2017, presentado en 131 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestra en gestión pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima 24 de febrero de 2018

.....  
Br. Jessica Cindel Huallullo Arrieta

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: Gestión del talento humano en el Compromiso organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima - 2017. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo Determinar la influencia del gestión del talento humano en el Compromiso organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima - 2017; con dos instrumentos de medición de gestión del talento humano y compromiso organizacional validado por expertos en investigación.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## Índice

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xii
<b>ABSTRACT</b>	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3. Justificación	50
1.4. Formulación del problema	50
1.5. Hipótesis	52
1.6. Objetivos	53
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	54
2.1. Variables	55
2.2. Operacionalización de variables	56
2.3. Metodología	57
2.4. Tipos de estudio	57
2.5. Diseño	57
2.6. Población, muestra y muestreo	58
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
2.8. Métodos de análisis de datos	64
2.9. Aspectos éticos	65
<b>III. RESULTADOS</b>	66
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	91
<b>V. CONCLUSIONES</b>	96
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	98
<b>VII. REFERENCIAS</b>	100
<b>ANEXOS</b>	109

### Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Gestión del talento humano	56
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Compromiso organizacional	56
Tabla 3	Distribución de la población	59
Tabla 4	Distribución de la muestra	60
Tabla 5	Validez de contenido del instrumento de gestión del talento humano por juicio de expertos	61
Tabla 6	Estadístico de fiabilidad del instrumento de compromiso organizacional	62
Tabla 7	Baremos de la variable gestión del talento humano	62
Tabla 8	Validez de contenido del instrumento de compromiso organizacional por juicio de expertos	63
Tabla 9	Estadístico de fiabilidad del instrumento de compromiso organizacional	64
Tabla 10	Baremos de la variable compromiso organizacional	64
Tabla 11	Niveles de la variable gestión del talento humano	67
Tabla 12	Niveles de la dimensión comportamiento organizacional	68
Tabla 13	Niveles de la dimensión comunicación	69
Tabla 14	Niveles de la dimensión compensación laboral	70
Tabla 15	Niveles de la variable compromiso organizacional	71
Tabla 16	Niveles de la dimensión compromiso afectivo	72
Tabla 17	Niveles de compromiso normativo	73
Tabla 18	Niveles de la dimensión compromiso de continuidad	74
Tabla 19	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional	75
Tabla 20	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional	75

Tabla 21	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional	76
Tabla 22	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional	76
Tabla 23	Área bajo la curva COR para el modelo que explica la incidencia del compromiso organizacional en la gestión del talento humano	78
Tabla 24	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo	79
Tabla 25	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo	79
Tabla 26	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo	79
Tabla 27	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo	80
Tabla 28	Área bajo la curva COR para el modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo	81
Tabla 29	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo	82
Tabla 30	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la a gestión del talento humano incide en el compromiso normativo	83
Tabla 31	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo	83

Tabla 32	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo	84
Tabla 33	Área bajo la curva COR para el modelo que explica la incidencia la gestión del talento humano en el compromiso normativo	85
Tabla 34	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad	86
Tabla 35	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de l la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad	87
Tabla 36	Psedo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad	87
Tabla 37	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad	88
Tabla 38	Área bajo la curva COR para el modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad	89

**Lista de figuras**

		Página
Figura 1	Niveles de la variable compromiso organizacional	67
Figura 2	Niveles de la dimensión compromiso afectivo	68
Figura 3	Niveles de compromiso normativo	69
Figura 4	Niveles de la dimensión compromiso de continuidad	70
Figura 5	Niveles de la variable gestión del talento humano	71
Figura 6	Niveles de la dimensión comportamiento organizacional	72
Figura 7	Niveles de la dimensión comunicación	73
Figura 8	Niveles de la dimensión compensación laboral	74
Figura 9	Curva COR del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional	77
Figura 10	Curva COR del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo	81
Figura 11	Curva COR del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo	85
Figura 12	Curva COR del modelo que explica la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad	89

## Resumen

La investigación tuvo como título gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima - 2017. El objetivo de la investigación fue determinar la Influencia gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima – 2017.

La investigación fue de tipo básica, con un alcance descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental correlacional causal, de corte transversal. La población fue de 85 trabajadores, el muestreo fue probabilístico y la muestra fue de 70 trabajadores de la Unidad de Investigación Tutelar Lima. La validez fue de juicio de expertos y la confiabilidad fue de Alpha de Cronbach para ambas variables. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables gestión del talento humano en el compromiso organizacional ; por otro lado, el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la regresión logística ordinal, se obtuvo en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p < 0,05$ ); y explica el 44.1% de la variable dependiente (compromiso organizacional); lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: La gestión del talento humano influye en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar de Lima, 2017.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, compromiso organizacional, personal.

## Abstract

The research had the title of management of human talent in the organizational commitment of the staff of the Tutelar Research Unit Lima - 2017. The objective of the research was to determine the influence of human talent management on the organizational commitment of the staff of the Tutelary Research Unit Lima - 2017.

The research was of a basic type, with a correlational descriptive scope and the design used is non-experimental causal correlational, cross-sectional. The population was 85 workers, the sampling was probabilistic and the sample was 70 workers of the Tutelar Research Unit Lima. The validity was of expert judgment and the reliability was of Cronbach's Alpha for both variables. To collect the data, the instruments of the variables human talent management in organizational commitment were used; On the other hand, the data processing was done with the SPSS software (version 23).

Once the descriptive analysis and ordinal logistic regression were performed, the logistic model was found to be significant ( $p < 0.05$ ) in the test of the likelihood ratio test; fits well with the data (Deviation with  $p < 0.05$ ); and explains 44.1% of the dependent variable (organizational commitment); which is corroborated by the COR Area ( $p < 0.05$ ). Therefore, it is decided to reject the null hypothesis that is: The management of human talent influences the organizational commitment of the staff of the Tutelary Research Unit of Lima, 2017.

**Keywords:** Human talent management, organizational commitment, personnel.