



# **ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano en el compromiso organizacional  
del docente RED N° 11 VMT - 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Mgr. Elías Wilfredo Castro Fernández

**ASESOR:**

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2015**

## **Página del Jurado**

.....  
Dra. Miriam Napaico Arteaga  
**Presidente**

.....  
Dra. Josefa María Silva Calderón  
**Secretaria**

.....  
Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

Con amor y gratitud a mi familia por brindarme su valioso tiempo y apoyo incondicional, para lograr mi superación y meta profesional.

## **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a la UCV, a los asesores, directivos y docentes, así como a las instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Elías Wilfredo Castro Fernández, estudiante del Doctorado en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 10442755, con tesis titulada “Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del docente RED N° 11 VMT - 2014”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseadas, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, Julio del 2015

.....

ELIAS WILFREDO CASTRO FERNANDEZ

DNI: 10442755

## Presentación

Señores miembros del Jurado

Dando cumplimiento a las normas y del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, filial Lima Norte, para sustentar la tesis de Doctor en Educación, presento el trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del docente RED Educativa N° 11 - VMT - 2014”

En este trabajo se describe los hallazgos en la investigación, el cual tuvo como objetivo explicar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional del docente de la RED Educativa N° 11 VMT - 2014”, con una muestra de 120 docentes.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado introducción se presenta los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema de investigación, la formulación de hipótesis y objetivos. En la segunda sección presenta el Marco Metodológico referido a las variables y su operacionalización, metodología, población, muestra, método e instrumento de recolección de datos y el método de análisis de datos; en la tercera sección presenta los resultados descriptivos, en la cuarta sección la discusión; en la quinta sección presenta las conclusiones, en la sexta las sugerencias y en la séptima sección presenta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada como tal.

El autor

## Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tabla	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Resumo	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
Antecedentes	15
Justificación	49
Problema	52
Hipótesis	52
Objetivo general	55
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1. Variables	58
2.2 Operacionalización de variables	58
2.3 Metodología	60
2.4 Tipo de estudio	61
2.5 Diseño de investigación	61
2.6 Población, muestra y muestreo	62
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
2.8 Validación y confiabilidad del instrumento	64
2.9 Método de análisis de datos	67
<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1 Resultados	69

3.1.1. Análisis descriptivos	69
3.1.2. Descripción de resultados de la variable gestión del talento humano	69
3.1.3. Descripción de resultados de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	70
3.1.4. Descripción de resultados de la variable compromiso organizacional	71
3.1.5. Descripción de resultados de las dimensiones de la variable compromiso organizacional	72
3.1.6 Prueba de hipótesis	73
IV. DISCUSIÓN	78
V. CONCLUSIONES	81
VI. RECOMENDACIONES	83
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	89
Anexo 2: Operacionalización de variables	90
Anexo 3: Cuestionario	91
Anexo 4: Autorización	95
Anexo 5: Validación de instrumentos	97
Anexo 6: Base de datos	109



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión del talento humano	59
Tabla 2. Operacionalización de la variable Compromiso organizacional	60
Tabla 3. Población de estudio	62
Tabla 4. Número de docentes por institución educativa	63
Tabla 5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
Tabla 6. Resultado de validación de instrumento	64
Tabla 7. Confiabilidad del instrumento	65
Tabla 8. Niveles de Gestión del Talento Humano	69
Tabla 9. Niveles de Gestión del Talento Humano por dimensiones	70
Tabla 10. Niveles del Compromiso Organizacional.	71
Tabla 11. Niveles del Compromiso Organizacional por dimensiones	72
Tabla 12 Regresión lineal de la Gestión del Talento Humano en el compromiso organizacional	74
Tabla 13. Regresión lineal de la Gestión del Talento Humano en el Compromiso Afectivo del docente	75
Tabla 14 Regresión lineal de la Gestión del Talento Humano en el Compromiso de continuidad del docente	76
Tabla 15. Regresión lineal de la Gestión del Talento Humano con el Compromiso Normativo del docente	77

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de Gestión del Talento Humano.	69
Figura 2. Niveles de gestión del talento humano por dimensiones	70
Figura 3. Niveles del compromiso organizacional.	71
Figura 4. Niveles del compromiso organizacional por dimensiones	72

## Resumen

La investigación titulada “La gestión del talento humano en el compromiso organizacional del docente de la RED N° 11 VMT – 2014, se realizó en instituciones educativas del nivel secundario con la intención de explicar en que medida la gestión del talento humano influye en el compromiso organizacional del docente de la Red Educativa N° 11 distrito de Villa María del Triunfo en el periodo 2014.

Es un estudio básico; se trabajó con una muestra de 120 docentes de una población de 173 docentes, el instrumento se aplicó a 120 docentes correspondiente a las instituciones educativas indicadas, un instrumento pertinente, validado por criterio de jueces y validado mediante el Alpha de cronbach.

La hipótesis se sometió a prueba determinándose que existe relación positiva de ,947 entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del docente con una influencia del 89,7% aceptándose la hipótesis alterna. Así mismo en relación a las hipótesis específicas se encontró una relación de ,705, 0,664 y 0,584 entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo respectivamente con una influencia de 49,7 %; 44,1% y 34,1% lo que en resumen se afirma que la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso organizacional, afectivo, de continuidad y normativo del docente.

**Palabras claves:** Talento humano, Comportamiento organizacional, y comunicación.

## Abstract

The research titled "Management of human resources in the organizational commitment of teacher's network No. 11 VMT - 2014, you conducted in educational institutions of secondary education with the intention of explaining to what extent the management of human talent is related to the organizational commitment of teachers Educational Network No. 11 Villa María del Triunfo in the 2014 period.

It is a basic study; We worked with a sample of 120 teachers in a population of 173 teachers, 120 teachers instrument corresponding to the specified educational institutions, a relevant instrument approach validated by judges and validated using Cronbach's alpha was applied.

The hypothesis was tested by determining that there is a positive relationship ,947 between talent management and organizational commitment of teachers with an influence of 89,7% accepting the alternative hypothesis. Also in relation to the specific ratio ,705 hypothesis was found ; ,664 and ,584 between talent management and affective commitment , continuity and policy respectively with an influence of 49,7 % ; 44,1 % and 34,1 %, which in summary states that the human talent management influences organizational , emotional , continuity and normative commitment of teachers

**Key words:** Human talent, organizational behavior, and communication

## Resumo

A investigação intitulada a gestão do talento humano no compromisso organizacional do professor da RED Nº 11 VMT – 2014, se realizou em instituições educativas do nível secundario com a intenção de explicar em que medida a gestão do talento humano influí no compromisso organizacional do professor da Red educativa Nº 11 distrito de Villa María del Triunfo no periodo 2014.

É um estudo básico, se trabalhou com uma mostra de 120 docentes de uma população de 173 docentes, o instrumento se aplicou a 120 docentes correspondentes às instituições educativas indicadas, um instrumento pertinente, validado pelo criterio de juices e validado mediante o Alpha de cronbach.

A hipótesis se sometiu a prova e se determinou que existe relação positiva de 0,947 entre a gestão do talento humano e o compromisso organizacional do docente com uma influencia de 89,7% aceitando a hipótesis alterna. Assim mesmo na relação hipótesis especificas se encontrou uma relação de ,705; ,664 e ,584 entra a gestão do talento humano e o compromisso afetivo, de continuidade e normativo respeitivamente com uma influencia de 49,7%; 44,1% e 34,1% que no resumo se afirma que a gestão do talento humano influe no compromisso organizacional, afetivo, de continuidade e normativo do docente.

Palavra chave: Talento humano, comportamiento organizacional, comunicação.