



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano  
en una unidad educativa, Guayaquil, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Maya Amador, Carlos Freddy (ORCID: 0000-0001-8841-8839)

**ASESORA:**

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

Este informe de investigación está dedicada a la auditora interna y jefe del departamento de talento humano a la psicóloga organizacional Catalina Arango Sánchez quien tiene 15 años de experiencia, también a líder en auditora interna encargada del Sistema de Gestión de Calidad y Gerente Administrativa de la compañía Plastigomez S.A. Sra. Clara Alburquerque Barragán quienes aportaron con su experiencia sobre los procesos de recursos humano. Donde los ambientes y condiciones laborales ocasionan la rotación y ausentismo del personal por la insatisfacción laboral debido por el bajo nivel en los procesos de selección, inducción y acompañamiento de personal esto con lleva costo por indemnización, formación, capacitación, produciendo fuga de experiencia y conocimientos de los docentes generando pérdidas en los resultados y objetivos de la institución educativa.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a la Universidad César Vallejo por haberme permitido formarme en ella, gracias por abrir las puertas a miles de ecuatorianos que nos formamos en diferente maestría otorgándonos un valioso reconocimiento de estudio que nos servirá para enfrentar la dura vida y la competencia en este mundo globalizado. Gracias a todas las personas que fueron participes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, que permitieron el camino para su culminación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.1.1. Tipo de investigación.....	14
3.1.2. Diseño de Investigación.....	14
3.2 Variables y Operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.3.1 Población.....	15
3.3.2 Muestra.....	16
3.3.3 Muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
3.4.1 Técnicas.....	17
3.4.2 Instrumento de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimiento.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV.RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	33

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la Población.....	16
Tabla 2: Muestra.....	16
Tabla 3: Relación compromiso organizacional y procesos de gestión talento humano.....	19
Tabla 4: Relación compromiso afectivo y procesos de gestión talento humano.....	20
Tabla 5: Relación compromiso de continuidad y procesos de gestión talento humano.....	21
Tabla 6 Relación dimensión compromiso normativo y procesos de gestión talento humano...	22

## RESUMEN

El presente informe de investigación tiene como propósito determinar la relación entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020. El estudio se fundamentó en las bases teóricas de Meyer y Allen, (1991) y Chiavenato.

En relación al tipo de investigación, por su finalidad es básica, según su carácter es correlacional, por su naturaleza es cuantitativa, por su alcance es temporal transversal, el diseño de la investigación no experimental correlacional asociativo.

La muestra estuvo conformada por 32 docentes donde la unidad de análisis fue de 25 docentes, como instrumento el cuestionario estructurado por 23 ítems con escala ordinal sometido a juicio de experto, para demostrar su confiabilidad mediante programa SPSS versión 25 donde Alfa de Cronbach, compromiso organizacional = 0.908; procesos de gestión talento humano = 0.922.

En los resultados como conclusión general la existencia de una correlación significativa entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano valor correlación es de ,568 valor de significación (sig) es de 0,03 en el cual se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, talento humano, gestión administrativa.

## ABSTRACT

The purpose of this research report is to determine the relationship between organizational commitment and human talent management processes in the Julio María Matovelle Educational Unit, Guayaquil, 2020. The study was based on the theoretical bases of Meyer and Allen, (1991) and Chiavenato.

Due to the type of research, its purpose is basic, according to its character it is correlational, its nature is quantitative, its scope is transverse temporal, the design of associative non-experimental correlational research.

The sample consisted of 32 teachers where the unit of analysis was 25 teachers, as an instrument the questionnaire structured by 23 ÍTEMs with ordinal scale submitted to expert judgment, to demonstrate its reliability through the SPSS version 25 program where Cronbach's Alpha, organizational commitment = 0.908; human talent management processes = 0.922.

In the results, as a general conclusion, the existence of a significant correlation between organizational commitment and human talent management processes. Spearman correlation value ( $\rho$ ) is, 568 significance value (sig) is 0.03 in which the hypothesis is approved of the investigation and the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** Organizational commitment, human talent, administrative management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Con el pasar de los años ha habido un interés creciente en estudiar el compromiso organizacional comenzando a manifestarse a comienzo de 1960 a principios de los estudios de Keiner, y posteriormente en otros países occidentales. En México se han realizado estudios relacionado con el compromiso organizacional, donde fue necesario estudiar 449 artículos según como indica en su estudio Ojeda, (2018) donde manifiesta que existe una alta percepción de apoyo por la organización hacia el trabajador en sus necesidades. Sin embargo el nivel de compromiso de los individuos dependerá del impacto de los procesos de gestión y de sus directores específicamente de los procesos internos empresariales, haciendo del compromiso un indicador clave de rendimiento en el personal.

Estudios realizados por la organización Deloitte, Perú publicado por la revista Gestión muestra que un 87% no existe compromiso laboral en los trabajadores lo cual es la intranquilidad de los jefes de área de recursos humanos. Un 60% de los empresarios revelaron no tener programas para mejorar el compromiso laboral.

En la realidad local en la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle Guayaquil, 2020 se observa conflicto entre los docentes con relación a la organización debido a las políticas de recursos humanos por su estructura organizativa y las oportunidades laborales debido por el nivel de apoyo en sus planes de desarrollo, bajos sueldos considerando los años de antigüedad como también el tipo de contratos laboral incidiendo en su compromiso organizacional. Estos conflictos están generando consecuencias negativas en el compromiso organizacional en los docentes hacia sus labores, afectando la motivación, desempeño, socialización y un rechazo en los procesos de gestión como también las políticas administrativas, conllevando a un abandono de su cargo.

Como manifiesta Chiavenato, (2009) los programas de control tienen el propósito de prevenir los problemas de absentismo y rotación del personal, donde se deben expresar reglas de control y recompensa para los buenos registros en los horarios de trabajo así como los premios, es indudable que la buena administración produce resultados satisfactorios.



Los directores como los administradores deben conocer estas tendencias sobre el compromiso organizacional, porque corresponde en el ámbito social como laboral donde se desenvuelven en su diario vivir.

Como formulación del problema se realiza la siguiente pregunta: ¿De qué manera se relaciona el compromiso organizacional y los procesos de gestión talento en la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020?

Los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la dimensión compromiso afectivo con los procesos de gestión talento humano?: ¿De qué manera la dimensión compromiso de continuidad se relaciona con los procesos de gestión talento humano?: ¿En qué medida la dimensión compromiso de continuidad se relaciona con los procesos de gestión talento humano?

El estudio se justifica con la relevancia social porque trata de resolver problema importante que enfrentan los docentes, que se traduce en un nivel de insatisfacción en relación con el compromiso organizacional hacia su unidad educativa, estos aspectos deberían ser abordados para su resolución del problema en beneficios de los docentes en mejorar su calidad de vida laboral. Según Pérez, (2011) el mercado laboral requiere cada vez más niveles de capacidades y competencias a lo largo de la vida profesional donde las instituciones superiores deberán responder a esas necesidades de las empresas.

Asimismo, tiene implicancia práctica debido a que se buscan dar solución a un problema o respuesta, en este sentido permitió conocer si se relacionan entre sí las variables de estudio. Donde este estudio pretende determinar el compromiso como fuerza laboral, donde el directivo debe involucrar a los docentes en el contexto del compromiso organizacional como integrante generando ventajas competitivas. Según Escobar y Bilbao, (2020) la implicancia práctica de un estudio es cuando se desarrolla para resolver un problema o proponer estrategias para poder ser aplicado.

También tiene valor teórico por la redacción del contenido que fue elaborada a través de un esquema lógico, donde presentan unidades de propósito a través de citas bibliográficas de autores donde el lector podrá observar los componentes de su organización textual. El estudio se argumenta en las teorías de Mayer y Allen (1997) que sustenta su teoría tridimensional del compromiso organizacional, como también Chiavenato, (2009) para construir los sustentos teóricos.

Asimismo, tiene utilidad metodológica por el manejo de técnicas e instrumentos que fueron sometidos su validez de contenido y confiabilidad que será un aporte en estudios similares. Según Niño, (2011) se entiende por su valor metodológico a los procedimientos para la recolección y análisis con miras en hallar una solución.

Finalmente, la investigación tiene conveniencia, porque se beneficiarán los docentes y directivos en mejorar el compromiso organizacional hacia la unidad educativa. Según Cifuentes, (2011) la justificación por conveniencia es evidenciar la forma de resolver una situación y como se beneficiarán con los resultados.

El propósito de este estudio como objetivo general: Determinar la relación entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020. Como objetivos específicos son: Determinar la relación entre la dimensión compromiso afectivo y los procesos de gestión talento humano: Determinar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y los procesos de gestión talento humano: Determinar la relación entre la dimensión compromiso normativo y los procesos de gestión talento humano.

Con respecto a la hipótesis general de la investigación: Existe relación significativa entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en la unidad educativa de Guayaquil, 2020. En cuanto a las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo y los procesos de gestión talento humano: Existe relación significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y los procesos de gestión talento humano: Existe relación significativa entre la dimensión compromiso normativo y los procesos de gestión talento humano.

## II.MARCO TEÓRICO

Como referencias internacionales corresponde a, Fuente, (2015) en su tesis "*compromiso organizacional: Contribución de una gestión estratégica de recursos humanos sobre una perspectiva de marketing*". Universidad de Sevilla –España, título de doctor en administración de empresas y economía. En este trabajo se manejaron teoría de Allen y Meyer, 1996 y Herscovitch, 2001, el estudio fue cuantitativo correlacional, como instrumento empleo la técnica ANOVA conocida como análisis factorial y desarrollada por Fisher en 1930, en sus conclusiones del estudio según el autor, la teoría Allen y Meyer es un referente teórico para compromiso organizacional. En su investigación como conclusión indica que existe diferencias de correlación.

Un segundo trabajo de Fernández, (2017) en su tesis "*Compromiso organizacional*"; realizada en la Universidad de Valladolid, España., título de magister. El estudio tiene como objetivo conocer los tres componentes, compromisos afectivos, el normativo, y el de continuidad dentro de la organización. De tipo transversal, como instrumento el cuestionario elaborado en google drive en la cual consta de 31 preguntas con escala tipo Likert dirigido a los 35 profesores en su valoración del cuestionario compromiso organizacional obtuvo del coeficiente alfa de Cronbach un 0,78 aceptable, en su conclusión indica que los trabajadores desean empleos que les permite auto realizarse, como también el tipo de contrato celebrado entre la organización y el trabajador. El estudio llego a la conclusión que la dimensión de continuidad es mayor en los trabajadores cuando la antigüedad en la organización supera más de los 5 años de labores.

También, Báez, Zayas, Velásquez y Lao, (2019) título de la investigación: *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas*. Universidad de Holguín, La Habana –Cuba, el objetivo es el estudio de la incidencia del abandono laboral donde la población fue de 603 trabajadores, el cuestionario se basó compromiso organizacional del autor Meyer sobre los tres componentes Alpha de Cronbach dimensiones afectivo 0.834, continuo 0.958 y normativo 0.922, en su conclusión Indica que la ausencia de la cultura organizacional es esencial para alcanzar las metas de la institución.

En los antecedentes nacionales Manzano, (2017) tema de la tesis: *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Sustentada en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, su población fue de población de 50 docentes, su objetivo del estudio, establecer directrices de fortalecimiento del compromiso en el sentido de pertenencia, el estudio se aso en las bases teóricas Meyer y Allen, (1991) la metodología de estudio es de enfoque cuantitativo cuestionario con escalas de opinión tipo Likert. En su conclusión el sentido de pertenencia representa un valor agregado como un elemento importante para potenciar la salud mental y el bienestar de los colaboradores, donde recomienda el autor debe implantar algunas estrategias con énfasis el fortalecimiento de la identidad institucional, política de remuneración en bienestar de su labor y ejercicio diario.

Osorio, Ramos y Walteros, (2016) tema de investigación *Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación*, Universidad Católica de Colombia, tuvo el objetivo de establecer la relación entre las dos variables, el estudio es descriptivo con enfoque correlacional cuya población fue de 128 funcionarios. El autor indica que ha identificado el compromiso afectivo, como un factor determinante de fidelidad y a la participación en las actividades de la organización, el estudio muestra valores de la confiabilidad del Alpha de Cronbach el compromiso afectivo 0.74, compromiso normativo 0.73, compromiso de continuidad. en la conclusión no se relaciona los valores personales factor Schwartz y el compromiso organizacional.

Asimismo, Borrero, (2018) en su tesis "*Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia*" el objetivo general de la investigación es estudiar los procesos de gestión del talento humano en el cual se basó en los siguientes autores: Chiavenato (2011), Franklin y Krieger (2012), Tobon (2009), el estudio es cuantitativo de tipo analítico en el sector educativo, por otro lado la investigación aspira aportar con bases teóricas para comprender mejor el compromiso organizacional que es de gran interés para directivos, empresarios y académicos.

Un primer trabajo en los antecedentes locales destaca Aliaga, (2018) en su tema de investigación *“Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de interbank agencia Huacho, 2018”*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, para la obtención del título de doctor en administración, este estudio tiene como finalidad de decretar el vínculo existente de sus dos variables, la investigación es cuantitativa no experimental y por su alcance transversal de carácter correlacional, cuya población de estudio fue 30 empleados, como instrumento de recolección fue el cuestionario con escala ordinal siempre=5 la mayoría de veces=4 algunas veces=3 pocas veces=2 nunca =1, para el cuestionario para la primera variable 20 ítems y para la segunda variable 18 ítems. En la comprobación de la hipótesis general muestra que existe una relación significativamente con un coeficiente de correlación  $r = 0,730$  de magnitud correlación positiva alta. Como conclusión evidencia estadísticamente que existe una relación significativamente con un Correlación  $r = 0,856$  valor de significación (Sig) es de 0,02 Correlación positiva alta.

Además, Guitiérrez, (2019) en su tesis *“Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el Grupo Educativo San Luis – Callao”*, sustentada en la Universidad César Vallejo. El propósito del estudio es determinar si existen relación entre las dos variables, por su estudio es cuantitativo correlacional con diseño no experimental, su población de estudio fue de 70 docentes de la población, donde obtuvo los datos por medio del cuestionario con escala ordinal siempre =5, casi siempre= 4, algunas veces= 3 casi nunca =2, nunca =1, dirigido a los docentes conformado por 30 ítems con un alfa de Cronbach = 0,956 y 30 ítems con un alfa de Cronbach = 0,783. En el resultado de la hipótesis general tuvo grado de correlación  $r = 0,478$  menor a 0,05 relación significativa como una correlación positiva nivel moderado Sig.=0,000 por el cual rechaza la hipótesis nula. Este estudio aporta a la presente investigación que las dimensiones en lo afectivo y normativo, supone que va ligado al compromiso de continuidad de los mismos.

También Céspedes, (2018) en su tesis " *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle -2018*" para obtener el grado de maestro en la Universidad Cesar Vallejo objetivo determinar la relación entre las dos variables, el estudio era no experimental, correlacional, transversal, su muestreo fue no probabilística por conveniencia. El cuestionario de este estudio consta para la primera variable 24 ítems, para la segunda variable 24 ítems donde fue validado 'por tres expertos, su población 82 trabajadores donde la muestra es de 44, donde el Alfa de Cronbach siendo 0.982 y 0.789. En los resultados de correlación se comprobó que la hipótesis general existe un valor de correlación de ,883 y significancia de 0.00 lo cual se aprueba la hipótesis del estudio.

En referencias sobre las bases teóricas según Villalba, (2001) el compromiso organizacional se relaciona con la apreciación de un buen clima de trabajo, concluyendo también que los niveles altos de compromiso de los empleados son quienes tienen mayor antigüedad en la organización.

Tanto la administración de recursos humanos y psicología organizacional como para los investigadores académicos el compromiso organizacional cobra importancia debido al proceder y comportamiento de los trabajadores, este interés ha llevado a impulsar numerosas investigaciones Betanzas y Paz,(2007). En las bases teóricas de Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974), indica que el compromiso organizacional es un enlace entre el trabajador y la organización fundamentado en la conformidad y consentimiento con los valores institucionales y una disposición utilidad, con el deseo de seguir como integrante de la organización. Según Porter, Steers, Mowday y Boulian define el compromiso organizacional como solidez a la identificación del individuo e implicación con la organización. El estudio de Porter, Steers, Mowday y Boulian pone mayor énfasis a la dimensión afectiva con la intención de continuar en la organización. En sus dimensiones declara en primer lugar la dimensión compromiso hacia la organización como empleo "necesidad", segunda dimensión interés como actitud de los trabajadores "obligación" y tercera dimensión naturaleza intrínseca como lealtad pasiva "el deseo".

Por otra parte, Robbins, (1999) define el compromiso organizacional como el grado que un trabajador se identifica con las metas de la organizacional con su deseo de pertenecer en ella, es decir según el nivel de compromiso mostrara mayor sentido de identidad donde labora. Según Robbins es un mecanismo de gestión de los recursos humanos para identificar la lealtad y vinculación de los trabajadores, esta base teórica consta de la dimensión identificación que son las creencias junto con las metas, ideales y propósitos que los de la institución, la dimensión membresía es el deseo de ser miembro, pertenecer con el sentido de pertenencia. Por otro lado, la dimensión lealtad es el respeto y cumplimiento mediante acciones direccionadas en defenderlas con respeto hacia la organización. El mismo autor menciona que el compromiso organizacional es un predictor del capital humano, donde un trabajador puede estar insatisfecho, pero lo puede tomar como temporal, pero si se extiende con la organización es probable que consideren la renuncia.

Por el contrario, la filosofía de Meyer y Allen sobre el compromiso organizacional del individuo sobre la organización estos varían según la naturaleza del vínculo. Según Meyer y Allen (1991) define el compromiso organizacional como un constructo multidimensional integrado por variables agrupadas en tres dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. El compromiso organizacional es un estado psicológico del deseo, la necesidad, y la obligación. Por su parte a) Compromiso afectivo se relaciona con los vínculos emocionales de los colaboradores con la organización de seguir perteneciendo en ella.

De modo idéntico en la investigación de Antón, (1995) expresa que el compromiso afectivo, el trabajador tiene sentimientos positivos de lealtad, pertenencia caracterizada por ganas de comprometerse asegurando así su puesto de trabajo junto con la finalidad de la organización.

El compromiso afectivo en el factor demográfico se caracteriza por la edad, antigüedad, educación, sexo relacionadas con experiencia laboral, satisfacción conflicto, y las características de la percepción como los puestos de trabajo.

b) Compromiso de continuidad son los aspectos físicos, como los financieros, los psicológicos y la oportunidad de conseguir otro trabajo.

Al mismo tiempo hay que señalar que en el estudio de Mc Gree y Ford, (1987) indica que en el compromiso de continuidad existen dos subyacentes una relacionado con el costo personal de abandonar el trabajo y la segunda la percepción de carencia de alternativas e conseguir otra plaza de trabajo. Según González y Antón, (1995) indica que el nivel más bajo corresponde siempre al compromiso normativo y el más alto es el compromiso afectivo escrito por Allen y Meyer (1990) y Hackett, Bycio y Hausdorf (1994).

c) compromiso normativo o deber, es el valor de gratitud de fidelidad por haber recibido ciertos favores de prestaciones creando un sentimiento de devolución o reciprocidad. De hecho, Arias, (2001) expresa que el compromiso normativo se fundamenta en la expectativa de reciprocidad de Goldner (1960) donde expone que si una persona recibe algún beneficio se siente obligado a recompensar en alguna forma a la fuente, esta expectativa de reciprocidad es el beneficio de intercambio económico o material de dar y recibir.

Estudios realizados por González y Guillén (2008) analizan la teoría que propone Meyer y Allen sobre sus tres constructos donde indican que hay una similitud con las bases teóricas por el filósofo Aristóteles donde: la dimensión compromiso afectivo para Aristóteles son los bienes placenteros que produce “satisfacción”, la dimensión compromiso de continuidad para Aristóteles son bienes útiles que los individuos persiguen como la “recompensa”, la dimensión compromiso normativo para Aristóteles son bienes morales la “plenitud humana”.

A juicio del investigador Robledo, (2013) la teoría del compromiso organizacional de Mayer y Allen ratifica su conceptualización donde concluye que es la unión del valor personal con el valor empresarial; en este sentido afecta o ayudan a los trabajadores, argumentando que si los trabajadores reciben un trato más equitativo estarán predispuestos en desarrollar actitudes positivas en su puesto de trabajo.

Según Lima, (2016) en su estudio arroja datos de numerosas e importantes cuestiones, en el comportamiento organizacional de Meyer y Allen fue utilizada en China para estudiar el compromiso organizacional en los funcionarios públicos, indicando también que la teoría de Mayer y Allen son las más utilizadas. Esta es la posición que acepta el estudio para el compromiso organizacional.



La administración de los recursos humanos implica enfrenta múltiples procesos desde las disposiciones gubernamentales como la renovación tecnológica.

Según Dávila, (1985) los procesos en la gestión del talento humano abarcan un conjunto de actividades o funciones como elemento dinamizador del sistema. Entre las bases teóricas Mondy, (2010) indica que los procesos de gestión talento humano implican coordinar la participación del individuo con los objetivos de la organización, de hecho, quienes participan a la administración se desarrollan y trabajan en los procesos de gestión. Entre las dimensiones de este estudio está la dimensión dotación de personal, que es un proceso sistemático de forma anticipada de los puestos a lo largo de un periodo, con el propósito de asegurar un número adecuado como base prevención para la organización.

En cuanto a la dimensión desarrollo de recursos humanos consiste en el proceso de programas de la carrera, y valoración del cumplimiento tanto individual como grupal para aprovechar sus fortalezas. En lo que se refiere a la dimensión remuneración es un sistema de recompensa adecuada y equitativa, donde las remuneraciones pueden ser de remuneración financiera directa que son bajo el pago de nómina, sueldos, bonos; como la remuneración financiera indirecta son los beneficios que incluyen vacaciones, permiso de enfermedad, seguro médicos. En cuanto a la dimensión seguridad y salud es salvaguardar a los trabajadores de contraer accidentes como de contraer enfermedades físicas y emocionales, en la actualidad por exigencias y control estatales se refleja en las organizaciones. En lo que respeta a la dimensión relaciones laborales las organizaciones están obligadas a aceptar los gremios y a negociar con él, si un sindicato actúa a favor de muchos trabajadores se denomina relaciones industriales, ya que corresponde a las relaciones laborales colectivas.

Así mismo, Varela, (2011) define los procesos de gestión talento humanos como las pericias y normas que tiene que ver con los trabajadores de la organización. Compuesto por cinco dimensiones básicas reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y remuneración. La primera dimensión reclutamiento se basa en los puestos de trabajo que deben ser ocupados determinando responsabilidades, así como características de los individuos a contratar para cubrirlos.

En igual forma Alles, (2016) menciona que reclutamiento es un conjunto de procedimientos dirigidos a encontrar e identificar los posibles candidatos calificados y capaces para luego efectuarle el ofrecimiento del cargo o empleo.

En la dimensión selección de personal busca a los candidatos acertados para el puesto por razones que la organización depende en buena parte de los trabajadores, con el objetivo de luego elegirlo en base de los criterios establecidos que represente mayor adaptabilidad para el puesto

Por otro lado, la dimensión capacitación está destinada a desarrollar habilidades y destrezas del trabajador tanto como nuevo y actuales esto ayudará a incrementar su rendimiento y desempeño en sus labores diarias.

En cuanto la dimensión evaluación establece el rango de los cambios de habilidades, actitudes y conocimientos del individuo, donde se e evalúa el resultado de la capacitación si alcanzo con los objetivos deseado por la organización. Como indica otro autor en el mismo tema según Gan y Triginé, (2006) la evaluación es un proceso con el objetivo de conocer los puntos débiles y fuertes exclusivamente en su puesto de trabajo. Por otro lado, la dimensión remuneración sugiere a la forma de pago otorga al empleado por sus habilidades y conocimiento que se derivan de las actividades con la empresa.

Por el contrario, Chiavenato indica que los procesos de gestión talento humano traen consigo nuevos enfoques más ágiles y flexibles para afianzar la conservación de las organizaciones.

En las investigaciones de Vera, (2018) menciona que la administración de recursos humanos son actividades y funciones a través de las dimensiones que expone Chiavenato, (2009).

En el mismo tema según Atehortúa, Bustamante y Valencia, (2008) manifiesta que los procesos en un sistema de gestión puede ser parte del éxito o fracaso, donde se incluyen principios y prácticas laborales en relación del trabajador y el empleador.

Por ello Chiavenato, (2009) define como concepto como un conjunto dinámico interactivo compuesto por las siguientes dimensiones: La dimensión integrar personas son los procesos para el reclutamiento y selección de personas en la empresa.

Así mismo, según Ahumada, (2019) expresa que la selección de personas es un proceso de carácter dinámico, donde existe diferentes etapas como análisis del cargo, aplicación de técnica en identificar características de los individuos, verificación de datos, análisis en el mercado, contenido del cargo.

El reclutamiento corresponde a un conjunto de procedimiento enfocado a atraer al aspirante potenciales de ocupar un cargo en la organización; el reclutamiento tiene el objetivo de aprovisionar candidatos para la selección. Para el reclutamiento se necesita investigar las obligaciones internas de la organización como también el mercado externo según las características y exigencia de la organización.

La dimensión organizar a las personas, son las actividades de desempeño del trabajador que incluyen el diseño organizacional del diseño de la descripción de cargos especificando de sus funciones, como las actividades, deberes y obligaciones que representa el cargo. Para el diseño implica establecer tareas que tiene que desempeñar, en segundo lugar, los procedimientos como se debe realizar, tercer lugar las responsabilidades del cargo, en cuarto lugar, indicar quien lo supervisa o dirige y el nivel de autoridad.

Por otra parte, la dimensión recompensar a las personas son un sistema de recompensas y bienes para quienes forman parte de la organización conformados por mecanismos y procedimientos para proveer los beneficios.

Según Bravo, (2017) recompensar a las personas son procesos para compensar con el objetivo de motivar e incentivar a las personas para mejorar su desempeño y rendimiento. La recompensa está muy relacionada con la remuneración recibida o salario por la ejecución de tareas, por ello el salario representa la parte importante del trabajador.

Por otra parte, Chiavenato menciona que los recompensar a las personas son planes de beneficios sociales como remuneración indirecta que son las facilidades otorgados como bonificaciones, seguro de vida, premios, afiliaciones. En la dimensión desarrollar a las personas, es ofrecer a los trabajadores formación y progreso individuales un recurso de mayor prioridad en la actualidad porque es fundamental para la productividad del aprendizaje que es la llave para el desarrollo.

Así mismo, en el trabajo de investigación de Mejía, (2017) menciona que el desarrollar a las personas es a través de la inducción que se va a desarrollar las capacitaciones, en el cual se deberá planificar fechas para los planes de estudios y formación de desempeño, donde las capacitaciones están diseñadas para proporcionar a los colaboradores conocimientos y hábitos para mejorar su desempeño.

En cuanto a lo que se refiere a la dimensión retener a las personas, son las condiciones satisfactorias como ambientes y cultura organizacional, clima, donde sobresalen los estilos administrativos, los programas de seguridad. Así también Michaels, Handfield y Axelrod, (2003) menciona que retener a las personas significa el desarrollo del trabajador cuando es promovido de un puesto a otro. Las personas talentosas tienen a retirarse, si les parece que no están aprendiendo nada nuevo o no están progresando. Por último, la dimensión auditar a las personas se refiere a los seguimiento, control, comunicación interna, así como la base de datos es otros proceso. Así mismo otro autor como Tamayo, (2001) indica que auditar a las personas es el control o supervisión sobre las personas que requieran controlar o corregir sus actividades, este proceso es impulsado por el directivo o el administrador con formación, que tiene como propósito el cumplimiento de los objetivos de la organización. Esta es la postura que asume el estudio del autor Chiavenato, por ser reconocido en Latinoamérica por su trayectoria en administración de empresas y recursos humanos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación.

En relación al tipo de investigación por su finalidad fue básica con el objetivo de detectar el entendimiento de la realidad y confirmar hipótesis dentro de las teorías sociales para contribuir con la sociedad. La investigación con finalidad básica tiene como propósito contribuir a mediano plazo en ampliar, aclarar todos los campos de la ciencia, lo cual esta búsqueda puede desembocar en aplicaciones como sucede a frecuencia Sánchez, (2012).

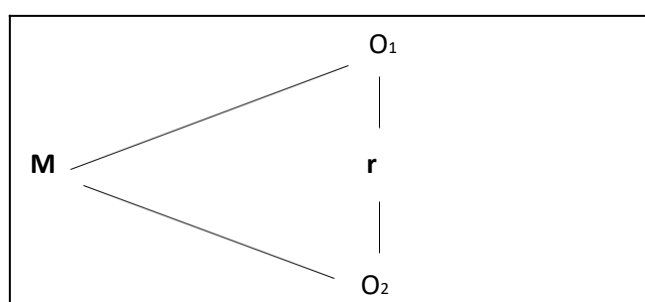
Así mismo el estudio de la investigación según su carácter correlacional porque tenido el propósito de estudiar en qué manera se relaciona estadísticamente compromiso organizacional con los procesos de gestión talento humano. La investigación correlacional tiene el propósito de examinar la relación entre variables. Torres, (2006).

El estudio por su naturaleza es cuantitativa por la necesidad de contar con una relación numérica de estudio. Un estudio cuantitativo ofrece producir resultados del punto de vista de conteo y magnitud, lo cual facilita la comparación Ñaupas Valdivia, (2014).

Además, por su alcance fue temporal transversal. Como indica Heinemann, (2003) el estudio es temporal transversal cuando se recopila los datos una sola vez y en un tiempo determinado.

##### 3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación no experimental correlacional asociativo, las variables no son manipuladas, se observan los hechos tal como ocurre. El diseño no experimental no se manipulan los datos, se observa las posturas ya existentes no provocadas por el investigador Gómez, (2006). El estudio se grafica de la siguiente manera:



Dónde:

M= Docentes de la Unidad Educativa Particular “Julio María

Matovelle” O<sub>1</sub>= Comportamiento organizacional

O<sub>2</sub>= procesos de gestión talento humano

r= relación

Recapitulando el diseño O<sub>1</sub> hace referencia a las observaciones de la variable comportamiento organizacional, O<sub>2</sub> observaciones de la variable procesos de gestión talento humano, M es la muestra de docentes del estudio y r es la relación entre las variables. El diseño no experimental de acuerdo con Gómez, (2006) no se manipulan los datos, se observa situaciones ya existentes no provocadas por el investigador

### **3.2 Variables y Operacionalización**

Variable 1: Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997) define el compromiso organizacional como un constructo multidimensional integrado por tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. Variable 2: Procesos de gestión talento humano

Como un conjunto dinámico interactivo. Chiavenato, (2009).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Según Namakforoosh, (2005) la población es un grupo de componentes con particularidad común. La población de la investigación consta de 32 docentes de la unidad educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020.

Criterios de inclusión: Los docentes de la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle.

Criterios de exclusión: Personal administrativo y de servicios de la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle

**Tabla1: Distribución de la Población**

<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Masculino</b>	14	44
<b>Femenino</b>	18	56
<b>Total</b>	32	100

**Fuente:** Secretaría de la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle

### **3.3.2 Muestra**

Según Domínguez, (2018) la muestra es representativa no es causa de su tamaño, sino por su composición, porque tienen las mismas características y condiciones de la población. Como es pequeña la población se toma la misma cantidad 32 docentes que están laborando en la Unidad Educativa.

**Tabla 2: Muestra**

<b>Personal</b>	<b>Población</b>		<b>Total</b>
	<b>Hombre</b>	<b>Mujeres</b>	
<b>Docente</b>	14	18	32
<b>Total</b>	14	18	32

**Fuente:** Secretaría de la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle

### **3.3.3 Muestreo**

En cuanto al muestreo del estudio fue no probabilístico por conveniencia, se toma la misma cantidad como unidad de estudio, 32 docentes que están laborando en la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle.

Según Naresh, (2004) muestreo no probabilístico por conveniencia se basa en el juicio individual del investigador de seleccionar elementos de muestra.

### **Unidad de análisis**

Para la unidad de análisis participaron 25 docentes que colaboraron voluntariamente en responder el cuestionario para el presente estudio.

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

#### **3.4.1 Técnicas**

Como técnica de la investigación la encuesta, con el propósito obtener información para las dos variables de estudio como indica: La encuesta es una búsqueda de información sistemática sobre los datos que se requiere obtener Roda, (2001)

#### **3.4.2 Instrumento de recolección de datos**

Como instrumento se empleó el cuestionario. Según García, (2004) es un sistema de preguntas ordenadas, coherente, racionales expresadas en lenguaje sencillo para que responda. El cuestionario para la variable compromiso organizacional fue en base al autor Meyer Allen y adaptado a la unidad de estudio, que consta de 23 ítems con opciones de respuesta con escala ordinal, siempre=5; casi siempre=4; a veces=3; casi nunca=2; nunca=1, este instrumento evalúa las tres dimensiones: compromiso afectivo (11 ítems), compromiso de continuidad (7 ítems); continuidad normativa (5 ítems).

El cuestionario para la variable procesos de gestión talento humano consta de 23 ítems con escala ordinal, con opciones de respuesta con escala ordinal, siempre=5; casi siempre=4; a veces=3; casi nunca =2 nunca=1, este instrumento evalúa las seis dimensiones: Integrar personas (4 ítems), Organizar a las personas (4 ítems), Recompensar a las personas (4 ítems), Desarrollar a las personas (4 ítems), Retener a las personas (4 ítems), Auditar a las personas (3 ítems).

#### **Validez**

De acuerdo a Muñoz, (2019) se define validez en apreciar mediante el constructo en la evaluación, que concierne el significado y la justificación de los resultados. Para la validez de contenido se sometió a juicio de tres expertos quienes analizaron cada ítem determinando que tienen coherencia con los indicadores y dimensiones de estudio para cada variable, como también la autenticidad de constructo por medio de los programas estadísticos.



## **Confiabilidad**

Brain, (2006) Se refiere al grado en la que se aplica a los mismos sujetos y, produce iguales resultados, donde estos coeficientes oscilan entre cero y uno, su ventaja es aplicar la medición y su cálculo el coeficiente. El resultado obtenido mediante el programa estadístico SPSS para el compromiso organizacional = 0.908 buena confiabilidad; procesos de gestión talento humano el resultado fue

= 0.922 acuerdo al rango de buena confiabilidad. Ver anexo 6,13.

## **3.5 Procedimiento**

Para la ejecución del estudio se solicitó el permiso a la directora encargada de la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle como también la autorización para las encuestas, con el propósito de coordinar el tiempo y espacio; con el objetivo de no detener las actividades de los 32 docentes, posteriormente se procedió a la tabulación de los datos por medio del Excel. Según Malhota, (2004) los procedimientos es el plan detallado para obtener información necesaria por medio de la encuesta en el cual es necesario preparar un cuestionario para elegir a los sujetos de estudios.

## **3.6 Método de análisis de datos**

Se estableció por medio del programa estadístico SPSS 25, en el cual se aplicó la estadística inferencial que demostrará las relaciones de las variables y dimensiones por medio de tablas cruzadas. Asimismo, por medio de la estadística inferencial se podrá comprobar las hipótesis, también se empleó Excel para elaborar tablas de distribución.

## **3.7 Aspectos éticos**

El estudio fue elaborado con los requisitos determinados por la Universidad César Vallejo, cumpliendo también con el uso también de las normas APA, además el trabajo de investigación cuenta con 50 citas evidenciadas en el texto. También como evidencia se logró obtener fotos de las encuestas de unos pocos docentes de quienes trabajaron de manera parcial debido a la pandemia covi-19 con la debida autorización por parte de la directora Sor Blanca Toalombo de la unidad educativa.

## IV.RESULTADOS

### Objetivo general

Determinar la relación entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020.

### Contraste de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en la unidad educativa de Guayaquil, 2020

H0: No existe relación significativa entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en la unidad educativa de Guayaquil, 2020

Rho de Spearman	Procesos de gestión talento humano
Coefficiente de correlación	,568
Sig. bilateral	0,03
N	25

**Fuente:** Cuestionario

### Tabla 3

#### Relación compromiso organizacional y procesos de gestión talento humano.

La Tabla 3 muestra que el valor correlación (rho) es de ,568 correlación positiva media, el valor de valor de significancia (sig) es de 0,03 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

### Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dimensión compromiso afectivo y los procesos de gestión talento humano.

### Contraste de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo y los procesos de gestión talento humano en la unidad educativa de Guayaquil, 2020

H0: No existe relación entre dimensión significativa entre la dimensión compromiso afectivo y los procesos de gestión talento humano en la unidad educativa de Guayaquil, 2020.

**Tabla 4 Relación entre compromiso afectivo y procesos de gestión talento humano**

Rho de Spearman	Procesos de gestión talento humano
Coefficiente de correlación	,531
Sig. bilateral)	0,06
N	25

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 4 muestra que el valor correlación (rho) es de ,531 correlación positiva media, el valor de valor de significancia (sig) es de 0,06 es mayor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, en consecuencia, no existe relación significativa ente la dimensión compromiso afectivo con los procesos de gestión talento humano, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

## Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y los procesos de gestión talento humano.

### Contraste de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y los procesos de gestión talento humano en la unidad educativa de Guayaquil, 2020

H0: No existe relación significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y los procesos de gestión talento humano en la unidad educativa de Guayaquil, 2020.

### Tabla 5

#### Relación entre compromiso de continuidad y procesos de gestión talento humano

Rho de Spearman	Procesos de gestión talento humano
Coefficiente de correlación	,684
Sig. bilateral)	0,00
N	25

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 5 muestra que el valor correlación (rho) es de ,684 correlación positiva media, el valor de significancia (sig) es de 0,00 no es mayor de 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, se rechaza de manera directa la hipótesis nula.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión compromiso normativo y los procesos de gestión talento humano.

#### Contraste de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión compromiso normativo y los procesos de gestión talento humano en la unidad educativa de Guayaquil, 2020

H0: No existe relación significativa entre el compromiso normativo y los procesos de gestión talento humano en la unidad educativa de Guayaquil, 2020.

**Tabla 6 Relación entre dimensión compromiso normativo y procesos de gestión talento humano**

Rho de Spearman	Procesos de gestión talento humano
Coefficiente de correlación	,730
Sig. bilateral)	0,00
N	25

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 6 muestra que el valor correlación (rho) es de ,730 correlación positiva media, el valor de valor de significancia (sig) es de 0,00 no es mayor de 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, se rechaza de manera directa la hipótesis nula.

## **V. DISCUSIÓN**

El alcance de la investigación abarca el compromiso organizacional a nivel de la estructura organizativa y sus procedimientos en relación entre el empleado y la unidad educativa, considerando sus tres dimensiones, excluyendo el factor demográfico como la edad, sexo, género, de sus trabajadores. También se encontraron trabajos con la variable invertida, o sea primero la gestión del talento humano y compromiso organizacional. Es importante indicar también que la gestión del talento humano es el desarrollo, y los procesos son todas las actividades que tiene que realizar dicha gestión.

Como limitaciones, en período de recolección de la información se tuvo dificultades en recibir los cuestionarios resueltos por los docentes, que tendría que ser receptado vía correo, por motivo de la pandemia del Covi-19 a nivel mundial. En el cual se tuvo como unidad de análisis 25 docentes para los procedimientos de datos y correlación, sin restarle importancia al estudio. Asimismo, como evidencia se pudo obtener fotografías de la encuesta, solo a las docentes que estaba trabajando de manera parcial, debido al distanciamiento social. Cabe resaltar que las innovaciones en el área de recursos humanos crean roles en el compromiso y su relación paternalista con los trabajadores para asegurar una adecuada prestación del trabajo. Una de las razones es indagar en la necesidad de encontrar el valor colaborativo con gran énfasis en compartir la información y el conocimiento importante de lo que muchos de sus dirigentes suponen, sus acciones tienen un impacto en la vida de sus empleados.

En el informe final aporta a la comunidad científica en el cual se ha utilizado procedimientos y métodos estadísticos que permitieron dar solución al problema e identificar la relación entre las dos variables de estudios.

En los resultados de la investigación presentan un orden teórico científico por la contextualización teórica y metodológica que muestra el informe final, ya que identifica la relación que se muestra entre el compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano que se presentan los docentes en la unidad educativa.

Esta investigación muestra originalidad por los datos obtenidos estadísticamente como su correlación entre dimensión y variable, como sus conclusiones y recomendaciones, donde se diferencia con otras similares, porque nos permiten conocer la problemática de la unidad educativa, ayudando así a los docentes y directores en conocer las tendencias sobre el compromiso organizacional de importancia correspondiente en el ámbito social como laboral donde se desenvuelve en su diario vivir. Para futuros estudios para doctorado se podría analizar un sistema de gestión de calidad en el área de recursos humanos con el fin de mejorar el compromiso afectivo. Las buenas prácticas están fuertemente ligada con el establecimiento de estándares de calidad como política de gestión en consideración una serie de aspectos importantes para la organización.

El compromiso organizacional se refleja en la política de calidad, la comunicación interna, y la vinculación de los valores y misión institucional. Se resalta la evidencia de los cambios a efectuarse en los procesos de gestión talento humano por medio de las "Determinaciones", donde se expresan las acciones, la revisión y aprobación de la eficacia de los procesos.

En el diario El Peruano publicado el 7 de marzo del 2020 manifiesta que las certificaciones ISO en el Perú han aumentado un 1.5 % que validan de esta manera sus sistemas de gestión pues servirá para mejorar la imagen del país, que se mostrará como una nación que ofrece servicios y productos competitivos y de calidad. Es una tendencia creciente y que se incrementará considerablemente el número de organizaciones con normas ISO.

Por otra parte, en relación al objetivo general, determinar la relación entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020, en el referente teórico manifiesta el compromiso organizacional es un enlace entre el trabajador y la organización fundamentado en la conformidad, consentimiento con los valores institucionales y una disposición a beneficio de la organización, con el deseo de seguir como integrante de la organización. Este enlace sobre el compromiso organizacional del individuo sobre las organizaciones estas varían según la naturaleza del vínculo Meyer y Allen, (1991).

Los resultados muestran correlación significativa entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano valor correlación de ,568 valor de significancia (sig) de 0,03 es decir que las variables representa una relación positiva media significa que coinciden con la postura teórica de Meyer y Allen, (1991) pues por lo que podríamos entender que compromiso organizacional es un mecanismo de dirección de los procesos de recursos humanos para identificar la lealtad y vinculación de los trabajadores.

Además, estos resultados guardan relación con lo que Aliaga, (2018), donde se demuestra que existe una incidencia muy considerable entre compromiso organizacional y los procesos de gestión la gestión del talento humano con un valor correlación ( $\rho$ ) = 0,856 valor (sig) es de 0,02 correlación positiva alta. También coinciden con Gutiérrez, (2019) que manifiesta que obtuvo el grado de correlación  $r=0,478$  correlación nivel moderado Sig.=0,00 es decir que los empleados están identificados e implicados con su trabajo, mayores serán las posibilidades de que pertenezcan en la ella. En relación con el objetivo 1, determinar la relación entre la dimensión compromiso afectivo y los procesos de gestión talento humano, el referente teórico manifiesta que se relaciona con los vínculos emocionales de los colaboradores con la organización de seguir perteneciendo en ella Meyer y Allen, (1991). En la Tabla 4 los resultados correlación entre compromiso afectivo y los procesos de gestión talento humano muestran que no existe correlación significativa.

Asimismo, con estos resultados tiene una contraposición con la publicación de González y Antón realizada en la Universidad de Salamanca, (1995) indica que el nivel más bajo corresponde siempre al compromiso normativo y el más alto es el compromiso afectivo. En cuanto al planteamiento del investigador Robledo, (2013) la teoría del compromiso organizacional de Mayer y Allen ratifica en su conceptualización que compromiso afectivo es la unión del valor personal con el valor empresarial. De acuerdo con los datos obtenidos y a las posturas teóricas se puede inferir que el compromiso afectivo afecta o ayudan a los trabajadores, si los trabajadores reciben un trato más equitativo estarán predispuestos en desarrollar actitudes positivas en su puesto de trabajo.



En relación con el objetivo 2, determinar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y los procesos de gestión talento humano, el referente teórico manifiesta que el compromiso de continuidad se da por la necesidad, ya que el trabajador analiza los factores financieros, psicológicos, y físicos que tendrá que dejar su empleo actual, esto significa que se crea un vínculo que une en cuanto al tiempo laborar, remuneración y oportunidad de conseguir otro empleo, al final estos factores aumentan su continuidad en la organización Meyer y Allen, (1991). En la Tabla 5 los resultados muestran correlación significativa entre compromiso de continuidad y los procesos de gestión talento humano, estos valores coinciden con la postura teórica de Meyer y Allen, (1991) pues se refiere que se da por el sentimiento del deber en la que se requiere estar en su lugar de trabajo. Este resultado resulta similar a lo expuesto por Fernández, (2017) donde se ha observado que los docentes perciben las consecuencias que les supone abandonar la organización por ello existe la obligación de continuar en su empleo.

En relación con el objetivo 3, determinar la relación entre la dimensión compromiso normativo y los procesos de gestión talento humano, el referente teórico manifiesta es el valor de gratitud de fidelidad por haber recibido ciertos favores de prestaciones creando un sentimiento de devolución o reciprocidad Meyer y Allen, (1991).

En la Tabla 6 muestra que el valor correlación ( $\rho$ ) es de ,730, el valor de significancia ( $\text{sig}$ ) es de 0,00 es decir que la dimensión compromiso normativo presenta una correlación positiva media estos valores coinciden con la postura teórica de Meyer y Allen, (1991) pues infiere que se fundamenta en la expectativa de reciprocidad de intercambio económico o material de dar y recibir.

Este resultado resulta similar a lo expuesto por Gutiérrez, (2019) quien determina que el compromiso normativo es la obligación moral de permanencia, donde existe un sentimiento de obligación por cumplir con una deuda hacia la empresa donde se crea un vínculo. De igual manera se coincide con Fernández, (2017) manifiesta que este vínculo es la deuda con la organización a causa de alguna oportunidad que se le ha brindado, esta dimensión se la puede relacionar según Fernández con la de Goulder, (1960)

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Como conclusión general se establece que tanto las variables y las dimensiones son independientes. El compromiso organizacional es vinculado con los procesos de gestión de talento humano, donde se involucran procedimientos para desarrollar, motivar y retener a los trabajadores con los valores de la unidad educativa.

2. La dimensión compromiso afectivo no se relaciona con los procesos de gestión talento humano en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020, estos se comprueban con los valores correlacionales alcanzados en la Tabla.4 donde se acepta la hipótesis nula. Esto significa que se debe hacer partícipe los docentes con la unidad educativa por medio de la confianza y la comunicación constante.

3. La dimensión compromiso de continuidad se relaciona significativamente con los procesos de gestión talento humano en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020, estos se comprueban con los valores correlacionales alcanzado en la Tabla.5. Esto significa que los docentes están por la continuidad laboral como también por los factores financieros, psicológicos, y físicos.

4. La dimensión compromiso normativo se relaciona significativamente con los procesos de gestión talento humano en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020, estos se comprueban con los valores correlacionales alcanzados que se describen en la Tabla 6. Esto significa que los docentes tienen un sentimiento de obligación porque están involucrados sentimientos de reciprocidad individuales de obligación con la unidad educativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Los directivos con el departamento de recursos humanos de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, de la ciudad de Guayaquil, deben establecer estrategias en vía de incrementar el compromiso de sus trabajadores en el marco de políticas claramente establecidos, para lograrlo se requiere de subsistemas, puesto que según Regalado y Sánchez, (2018) los subsistemas son estrategias de interacción de un conjunto de acciones debidamente planificadas con el objetivo de lograr las metas propuestas.

2. Los directivos de la unidad educativa como su departamento de recursos humanos deben orientar a sus trabajadores a un tipo de compromiso afectivo por medio de buenas políticas en los procesos de gestión por medio de la evaluación de desempeño. Puesto que, según Arias, (2015) la evaluación es un proceso con la finalidad de brindar la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional y pertenencia a través del desempeño.

3. Se recomienda que los directivos desarrollen programas de desarrollo con el fin de consolidar la carrera medio alianzas o convenios con universidades para que sus docentes se postulen a una maestría así fortalecer el compromiso de continuidad de los docentes con la unidad educativa. Puesto que, según Castillo, (2017) la gestión de alianzas sean públicas o privadas, se han convertido un instrumento dinámico que genera beneficios a la educación, en el cual se debe tomar en cuenta los siguientes puntos: identificación del problema, la capacidad, nivel del compromiso de la organización, recursos, y mecanismos que permitan la consolidación y sostenibilidad de las alianzas.

4. Los directivos como el departamento de recursos humanos deben implementar un plan de incentivo que contribuya al compromiso normativo, mediante un esquema basado en la evaluación, tal reconocimiento será otorgado por medio de un certificado de excelencia en recompensa del esfuerzo y dedicación en el cual debe realizarse una vez por año. Puesto que, según Parada, (2017) el reconocimiento a la labor es parte de la filosofía institucional y social de igualdad y estima social para garantizar un buen desempeño, mejorando la motivación del personal.

## REFERENCIAS

- Acosta. (2010). *Gestión del talento humano y conocimiento*. Bogotá: ECO Ediciones.
- Aliaga. (2018). “*Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de interbank agencia huacho, 2018*”. Huacho.
- Alles. (2009). *Construyendo talento*. Argentina: Editores Granica.
- Alles. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Ediciones Granica.
- Alles. (2016). *Selección por competencia*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Bandeira, L. (2016). *Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*. Quito.
- Barba, A. y. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y aprendizaje*.
- Bisquerra. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Barcelona: La Muralla S.A.
- Borrero. (2018). *Procesos de gestión talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia*. Colombia.
- Brain, S. y. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. México: Formación Gráfica.
- Cáceres. (2007). *Conceptos básicos de estadísticas para las ciencias sociales*. Madrid: Editorial Delta.
- Calderón, A. y. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. México.
- Castillo. (2004). *Guía para a formulación de proyecto de investigación*. Colombia: Alma master.
- Chiavenato. (2009). *Compromiso organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Vol. segunda edición). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill 3 edición.
- Dávila, (. (1985). *Teorías organizacionales y administración*. Bogotá: Editorial Mc Graw-Hill.
- Deusto. (2008). *Artículos fundamentales Harvard Deusto Gestión del capital humano*. Ediciones Deusto.
- Domínguez et al. (2018). *Metodología de investigación para la educación y la diversidad*. Madrid: Editorial Uned.

- Dychwald, E. y. (2006). *Retención del talento humano*. España: LIDeditorial.
- El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. (2013). *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*.
- Fernández. (2017). *Compromiso organizacional*. Universidad de Valladolid, Valladolid.
- Figuroa, G. y. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología escolar e Educativa, Vol. 16*.
- Fuente. (2015). *Compromiso organizacional: Contribución de una estrategia de recursos humanos sobre una perspectiva de marketing*. Universidad de Sevilla, España.
- García. (2004). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial brujas.
- Gómez. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Editorial brujas.
- González. (2018). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura*. Perú.
- Guillén, G. y. (2008). Compromiso Organizacional: Una Propuesta para una conceptualización ética más amplia. *Journal of Business Ethics*, Pág.401-414.
- Gutiérrez. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Jaspe. (2015). *calidad de vida laboral como elemento que influyen el compromiso organizacional, caso de estudio: personal administrativo y de servicios generales de una institución universitaria privada*. Universidad de Carabobo, Carabobo.
- Keiner, L. y. (1996). El nivel en que se involucran los empleados en el trabajo. Análisis psicométrico de la escala de lodahl vkejner mediante las teorías clásica v moderna de la medición 1. *Revista Latinoamericana de psicología, Vol.28*, Pág.1096-134. Lima. (2016). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del*. Universidad Peruana Unión, Perú.
- Mondy, R. (2010). *Administración de los recursos*. México: Editorial Pearson decimoprimer edición.
- Muñoz, G. y. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. Pág.116-177.

- Muñoz, G. y. (2019). *Routledge Handbooks of spanish language teaching Metodologías, contexto y recursos para la enseñanza del español*. New York: editorial Lacorte .
- Namakforoosh. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Limusa Noriega segunda edición.
- Naresh, M. y. (2004). *Investigación de mercado: un enfoque aplicado*. México: Editorial Person educación.
- Ñaupas, M. v. (2014). *Metodología de la investigación, cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: ediciones de la U.
- Ojeda. (2018). *Estudio del Tipo y Grado de Compromiso Organizacional y su Relación con la Percepción de Apoyo Organizacional en la Industria*. Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana, Baja California, 22105, México., México.
- Oltra, C. ,. (2005). *Desarrollo del factor humano*. Barcelona: Editorial UOC.
- Osorio. (2016). *Formación y trayectoria profesional de docentes y directivos de escuelas secundarias*. México: Weston.
- Peña, D. C. (2016). El el compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadoresde las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas, Vol.9*, Pág. 95-105. Puchol. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. México: Edicviones Diaz del Saltos.
- Riera, M. y. (2016). Gestión del compromiso: del sentir del empleado a hacer de la organización. *Compromiso*.
- Robbins, P. (2014). *Administración* (Vol. decimosegunda edición). México: Person.
- Robledo. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, pág.67 - 86.
- Roda, D. d. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid: Editorial ESIC.
- Sadornil. (2013). *Diccionario*. Madrid: UNED cuadernos.
- Sánchez, C. (2012). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Serrano, R. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos: un enfoque tradicionalmente nuevo sobre gestión de personas*. Barcelona: Editorial UOC.
- Soto, F. y. (2017). *Selección de personas*. Chile: UAH ediciones.

- Susinos, z. y. (2010). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. México: CIDE.
- Téllez, C. y. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Sevillista*, pp. 214-226.
- Torres, B. (2006). *Metodología de la investigación: para a la administración, economía, humanidades, y ciencias sociales*. México: Pearson educación.
- Varela, D. y. (2011). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. México: Pearson quinta edición.
- Vega. (2016). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal docente de un instituto superior tecnológico*. Universidad César Vallejo.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de las variables

#### Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997) define el compromiso organizacional como un constructo multidimensional integrado por tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.	El compromiso organizacional es la capacidad que los docentes pueden ejercer en su trabajo y en tomas de decisiones que afectan al mismo, lo cual será medirá por medio del cuestionario por el autor Meyer Allen; adaptado y dirigido a los docentes de la unidad educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020.  En el cual el cuestionario consta de 23 ítems	Compromiso afectivo  Compromiso de continuidad  Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lazos emocionales con la organización</li> <li>▪ Sentimientos positivos con la organización</li> <li>▪ Comprometido con su organización</li>   <li>▪ Aspectos financieros</li> <li>▪ Aspectos físicos</li> <li>▪ Aspectos psicológicos</li> <li>▪ continuidad</li> <li>▪ Sentido moral</li> <li>▪ Reciprocidad</li> </ul>	Escala ordinal  Nunca=1  Casi nunca= 2  A veces = 3  Casi Siempre = 4  Siempre = 5



Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Procesos de gestión talento humano	Se define los procesos de gestión talento humano como un conjunto dinámico interactivo. Se mide a través de las dimensiones integrar personas, organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas, auditar a las personas. Chiavenato, (2009)	Los procesos de gestión talento humano trata de prevenir situaciones potenciales que pueden generar impacto en la organización; para lo cual se desea medir por medio del cuestionario dirigido al director(a) de la unidad educativa Julio María Matovelle en la cual consta de 23 ítems, para ser medida por la escala ordinal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integrar personas</li> <li>▪ Organizar a las personas</li> <li>▪ Recompensar a las personas</li> <li>▪ Desarrollar a las personas</li> <li>▪ Retener a las personas</li> <li>▪ Auditar a las personas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reclutamiento de personal</li> <li>▪ Selección de personal</li> <li>▪ Tareas, deberes y obligaciones del cargo</li> <li>▪ Evaluación del desempeño</li> <li>▪ Recompensas y remuneración</li> <li>▪ Prestaciones y servicios</li> <li>▪ Formación y desarrollo</li> <li>▪ Programas de cambio</li> <li>▪ Programas de seguridad</li> <li>▪ Relaciones con los trabajadores</li> <li>▪ Control</li> <li>▪ Seguimiento</li> </ul>

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario ficha técnica

#### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### Cuestionario para medir el compromiso organizacional

Estimado(a) docentes es grato saludarlos y la vez solicitar su ayuda con la contestación de este cuestionario que forman parte de la investigación, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo. Para lo cual usted marcará la respuesta en el recuadro para cada una de las preguntas que tendrá unos valores de puntaje.

Nunca=1 Casi nunca= 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5

INDICADORES / ÍTEM		Escala de importancia				
Dimensión compromiso afectivo		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	¿La unidad educativa donde trabaja tiene un gran significado personal?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
2	¿Siento vínculo emocional con los problemas que afronta la unidad educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
3	¿Siento emoción de los logros alcanzados por la unidad Educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
4	¿Es un orgulloso pertenecer a la institución educativa donde labora?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
5	¿Se siente inspirado por la misión y los propósitos de la unidad educativa donde trabaja?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
6	¿Los valores institucionales de la unidad educativa están alineados a tu desarrollo personal?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
7	¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
8	¿Consideras que la unidad educativa debe estimular los logros y formación profesional alcanzada por los docentes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

INDICADORES / ÍTEM		Escala de importancia				
Dimensión compromiso afectivo		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
9	¿Consideras que el personal docente se identifica con la unidad educativa donde labora?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
10	¿Observas que en la unidad educativa se compromete o brinda oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
11	¿La unidad educativa proporciona a los docentes las herramientas y recursos necesarios para un trabajo eficiente?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión compromiso de continuidad		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
12	¿Considera que el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
13	¿Considera que el aspecto económico debe estar acorde a la vocación de servicio?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
14	¿Consideras oportuno renunciar a la unidad educativa si se presentan otras opciones de trabajo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
15	¿Considera que se sentiría feliz si pasara el resto de su carrera en su unidad educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
16	¿Aun si tuviera oportunidad de trabajar en otras instituciones, preferiría seguir perteneciendo a esta institución?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
17	¿Considera que la permanencia en la unidad educativa es por temor a no encontrar un trabajo similar?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
18	¿Siente la obligación moral de permanecer en la institución educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión compromiso normativo		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
19	¿Piensa que se siente culpable si dejase ahora la unidad educativa por un beneficio mayor?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
20	¿Considera que el compromiso de lealtad debe manejarse al interior de la unidad educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
21	¿Siente que hay reciprocidad entre la unidad educativa y su desempeño profesional?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
22	¿Considera usted que le debe mucho a su unidad educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
23	¿Considera usted que la gratitud hacia la unidad educativa se considera un compromiso normativo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

### Anexo 3 Ficha técnica sobre compromiso organizacional

Nombre: Escala para medir el compromiso organizacional

Autor: Carlos Freddy Maya Amador

Fecha: 2020

Objetivo: Determinar la relación entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020.

Aplicación: docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tipos de ítems: Enunciados

N. de ítems: 23

Distribución: Dimensiones e indicadores

DIMENSIONES	INDICADORES	N.ÍTEMS
<b>Compromiso afectivo</b> 11 ítems	Lazos emocionales con la Organización	1,2,3,4
	Sentimientos positivos con la organización	5,6,7,8
	Comprometido con la organización	9,10,11
<b>Compromiso de continuidad</b> 7 ítems	Aspectos financieros, físicos, psicológicos	12,13,14,15
	Continuidad	16,17,18
<b>Compromiso normativo</b> 5 ítems	Sentido moral	19,20,21
	Reciprocidad	22,23
<b>Total de ítems: 23</b>		

Evaluación

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Evaluaciones en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	18	1	12	1	8
Regular	19	36	13	22	9	16
Alto	37	55	23	35	17	25

## Evaluación variable compromiso organizacional

Niveles	Compromiso organizacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	38
Regular	39	76
Alto	77	115

## Interpretación de los niveles

Nivel bajo	Nivel regular	Nivel alto
<p>Los docentes que se ubican en este nivel de compromiso organizacional muestra un bajo compromiso personal y de trabajo en la forma que se desempeñan que afecta su identidad y colectiva de los docentes que ponen en la unidad educativa un fuerte componente relacional. Su puntuación oscila en 1 a 38.</p>	<p>Los docentes que se ubican en este nivel muestran un compromiso personal como laboral, que se ve reflejado en la forma como se desempeñan e interactúan con los demás docentes, compartiendo su conocimiento pedagógico y disciplinario reforzando actitudes y valores en los demás.</p> <p>Su puntuación oscila en 39 a 76.</p>	<p>Los docentes que se ubican en este nivel constituyen en aspecto más amplio en su compromiso con la enseñanza y como profesión que vincula aspectos éticos con el que hacer docente generando una relación con sus estudiantes, con la enseñanza y con la unidad educativa en la cual se desempeña. Su puntuación oscila en 77 a 115.</p>

## Anexo 4 Base de datos - compromiso organizacional

COMPROMISO AFECTIVO												COMPROMISO DECONTINUIDAD							COMPROMISO NORMATIVO					suma	sumato		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	suma	12	13	14	15	16	17	18	SUMA	19	20	21	22	23	suma	sumato	
3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	22	1	2	1	1	3	1	3	12	2	2	4	1	3	12	46
1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	17	2	3	2	1	1	1	1	11	2	2	3	1	2	10	38
2	1	1	3	1	3	1	4	2	3	1	22	2	2	2	2	1	3	3	15	1	1	2	1	3	8	45	
1	3	1	1	2	2	1	2	1	3	1	18	1	3	3	1	3	3	1	15	1	2	2	2	2	2	9	42
1	2	3	4	3	3	1	1	1	2	4	25	5	4	4	2	2	3	2	22	2	1	1	2	2	8	55	
1	3	2	3	4	2	5	2	3	4	2	31	4	1	3	1	1	2	1	13	2	1	2	3	1	9	53	
1	1	2	2	4	3	4	1	3	1	1	23	4	1	1	2	1	1	3	13	2	1	2	3	1	9	45	
2	2	1	5	2	2	4	1	2	1	1	23	5	5	2	1	4	1	4	22	1	1	4	2	3	11	56	
1	4	3	4	3	4	5	4	5	4	2	39	5	4	5	2	5	5	5	31	4	1	1	1	2	9	79	
2	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	19	1	1	1	2	4	4	4	17	3	1	2	2	1	9	45	
3	3	3	1	1	5	3	3	3	1	2	28	1	5	3	3	1	5	1	19	4	5	1	3	2	15	62	
3	2	2	1	1	3	3	3	1	5	2	26	1	5	5	2	5	5	1	24	2	1	4	4	1	12	62	
3	1	3	5	1	5	1	4	1	5	2	31	1	5	3	2	5	5	1	22	3	2	3	3	5	16	69	
5	3	4	4	1	3	2	3	5	5	2	37	1	5	5	3	5	1	4	24	5	1	1	4	2	13	74	
3	3	3	5	5	4	3	3	1	1	2	33	1	5	5	3	5	5	1	25	4	5	3	5	2	19	77	
3	1	4	3	4	5	1	4	1	5	2	33	1	5	5	3	5	1	3	23	5	5	4	5	3	22	78	
3	3	3	5	5	1	2	3	5	3	2	35	5	5	4	3	4	5	1	27	4	1	2	1	3	11	73	
4	4	4	2	1	3	5	2	1	4	3	33	3	5	3	4	3	1	5	24	5	3	1	5	3	17	74	
3	3	3	4	1	4	4	3	4	2	4	35	4	5	3	4	4	1	1	22	4	5	1	4	5	19	76	
4	3	3	3	5	4	3	5	1	3	5	39	5	5	3	5	5	1	2	26	5	4	5	3	3	20	85	
4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	5	44	5	4	4	5	3	4	3	28	4	4	4	4	4	3	19	91
4	4	3	5	3	3	5	3	4	5	5	44	5	4	3	5	3	5	4	29	2	3	5	5	4	19	92	
4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	44	5	3	5	5	5	4	3	30	4	3	3	5	3	18	92	
5	3	5	4	5	4	5	5	2	4	5	47	4	4	5	4	4	5	3	29	3	2	2	4	4	15	91	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	51	5	5	5	5	4	3	4	31	5	5	5	4	5	24	106	

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	23

## Anexo 5. Estadística de fiabilidad

### ANEXO CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de los elementos corregida	Alfa de Cronbach si elemento se ha suprimido
VAR007	29,12	74,860	,675	,824
VAR007	29,32	78,727	,604	,831
VAR007	28,96	78,457	,666	,828
VAR007	28,60	75,250	,560	,833
VAR007	29,16	77,973	,426	,845
VAR007	29,80	84,750	,300	,851
VAR007	28,92	74,410	,549	,835
VAR007	29,00	76,083	,660	,826
VAR007	29,56	83,007	,205	,854
VAR007	28,80	76,250	,470	,8539
VAR007	29,36	72,740	,713	,820

#### DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de los elementos corregida	Alfa de Cronbach si elemento se ha suprimido
VAR007	19,08	30,910	,275	,687
VAR007	18,32	29,560	,477	,616
VAR007	18,76	27,857	,635	,574
VAR007	19,32	27,643	,620	,575
VAR007	18,72	28,793	,497	,608
VAR007	19,16	32,057	,204	,696
VAR007	19,60	34,917	,135	,701

#### DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de los elementos corregida	Alfa de Cronbach si elemento se ha suprimido
VAR007	10,96	16,457	,487	,690
VAR007	11,64	12,907	,734	,577
VAR007	11,44	18,757	,262	,769
VAR007	11,04	15,290	,569	,657
VAR007	11,40	17,750	,449	,705

## **Anexo 6 Matriz de validación de instrumento 1er. experto**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional

**OBJETIVOS:** Medir el nivel de compromiso organizacional de una institución educativa de Guayaquil, 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Ciencias de la Educación

### **VALORACIÓN:**

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		

  
.....  
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar  
DNI 02684276



## HOJA DE VIDA

### I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR  
NOMBRES : LILIANA IVONNE

### II.- TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN--UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

### III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLÓGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO ORREGO-SEDE PIURA

### ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

### CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA ( 2014)

## Matriz de validación de los expertos del instrumento variable compromiso organizacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO														
TEMA: Compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en una unidad educativa, Guayaquil, 2020														
COMPROMISO ORGANIZACIONAL														
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
COMPROMISO ORGNIZACIONAL	Compromiso afectivo	Lazos emocionales con la organización	1. ¿La unidad educativa donde trabaja tiene un gran significado personal?				X		X		X		X	
			2. ¿Siento vínculo emocional con los problemas que afronta la unidad educativa?				X		X		X		X	
			3. ¿Siento emoción de los logros alcanzados por la unidad Educativa?				X		X		X		X	
			4. ¿Es un orgulloso pertenecer a la institución educativa donde labora?				X		X		X		X	
		Sentimientos positivos con la organización	5. ¿Se siente inspirado por la misión y los propósitos de la unidad educativa donde trabaja?				X		X		X		X	
			6. ¿Los valores institucionales de la unidad educativa están alineados a tu desarrollo personal?				X		X		X		X	
			7. ¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Comprometido con su organización	8. ¿Consideras que la unidad educativa debe estimular los logros y formación profesional alcanzada por los docentes?				X		X		X		X	
			9. ¿Consideras que el personal docente se identifica con la unidad educativa donde labora?				X		X		X		X	
			10. ¿Observas que en la unidad educativa se compromete o brinda oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes?				X		X		X		X	
			11. ¿La unidad educativa proporciona a los docentes las herramientas y recursos necesarios para un trabajo eficiente? -				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Aspectos financieros	12. ¿Considera que el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado?				X		X		X		X	
		Aspectos financieros	13. ¿Considera que el aspecto económico debe estar acorde a la vocación de servicio?				X		X		X		X	
		Aspectos psicológico	14. ¿Consideras oportuno renunciar a la unidad educativa si se presentan otras opciones de trabajo?				X		X		X		X	
		Aspectos físicos	15. ¿Considera que se sentiría feliz si pasara el resto de su carrera en su unidad educativa?				X		X		X		X	
		Aspectos físicos	16. ¿Aun si tuviera oportunidad de trabajar en otras instituciones, preferiría seguir perteneciendo a esta institución?				X		X		X		X	
		Aspectos físicos	17. ¿Considera que la permanencia en la unidad educativa es por temor a no encontrar un trabajo similar?				X		X		X		X	
		Aspectos físicos	18. ¿Siente la obligación moral de permanecer en la institución educativa?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Reciprocidad	19. ¿Piensa que se siente culpable si dejase ahora la unidad educativa por un beneficio mayor?				X		X		X		X	
			20. ¿Considera que el compromiso de lealtad debe manejarse al interior de la unidad educativa?				X		X		X		X	
			21. ¿Siente que hay reciprocidad entre la unidad educativa y su desempeño profesional?				X		X		X		X	
			22. ¿Considera usted que le debe mucho a su unidad educativa?				X		X		X		X	
			23. ¿Considera usted que la gratitud hacia la unidad educativa se considera un compromiso normativo?				X		X		X		X	

  
 .....  
**Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar**  
**DMI 02684276**

## **Anexo 7 Matriz de validación de instrumento 2do.experto**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional

**OBJETIVOS:** Medir el nivel de compromiso organizacional de una institución educativa de Guayaquil, 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor Administración de la Educación

### **VALORACIÓN:**

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



---

**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
**Evaluador**

## HOJA DE VIDA

### I. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo

### Oclides II. FORMACION PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"-Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Université; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

### III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación
IESTP "Ricardo Ramos Plata" Sechura	Docente / jefe de producción  Coordinador del programa de formación en servicio
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología  Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible  Coordinador de investigación  Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP" Felipe García Figallo" Piura	Docente
<b>ACTUALMENTE</b>	
IESPP" Piura"	-Jefe del Unidad de Investigación
UCV- Programa de Posgrado	- Docente

### IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED 2 <sup>do</sup> puesto	2018

### V. PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografía.com RVM N 005-2009-ED	2009
Realidad del adulto mayor en el distrito Veintiséis de Octubre: Aspiraciones y propuesta de intervención	Biblioteca Nacional del Perú	2020

## Matriz de validación de los expertos del instrumento variable compromiso organizacional

<b>MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO</b>														
<b>TEMA: Compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en una unidad educativa, Guayaquil, 2020</b>														
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>														
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
COMPROMISO ORGNIZACIONAL	Compromiso afectivo	Lazos emocionales con la organización	1. ¿La unidad educativa donde trabaja tiene un gran significado personal?	X			X		X		X			
			2. ¿Siento vínculo emocional con los problemas que afronta la unidad educativa?	X			X		X		X			
			3. ¿Siento emoción de los logros alcanzados por la unidad Educativa?	X			X		X		X			
			4. ¿Es un orgulloso pertenecer a la institución educativa donde labora?	X			X		X		X			
		Sentimientos positivos con la organización	5. ¿Se siente inspirado por la misión y los propósitos de la unidad educativa donde trabaja?	X			X		X		X			
			6. ¿Los valores institucionales de la unidad educativa están alineados a tu desarrollo personal?	X			X		X		X			
			7. ¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?	X			X		X		X			



ARIBABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Comprometido con su organización	8. ¿Consideras que la unidad educativa debe estimular los logros y formación profesional alcanzada por los docentes?				X		X		X		X	
			9. ¿Consideras que el personal docente se identifica con la unidad educativa donde labora?				X		X		X		X	
			10. ¿Observas que en la unidad educativa se compromete o brinda oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes?				X		X		X		X	
			11. ¿La unidad educativa proporciona a los docentes las herramientas y recursos necesarios para un trabajo eficiente?-				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Aspectos financieros	12. ¿Considera que el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado?				X		X		X		X	
			13. ¿Considera que el aspecto económico debe estar acorde a la vocación de servicio?				X		X		X		X	
		Aspectos psicológico	14. ¿Consideras oportuno renunciar a la unidad educativa si se presentan otras opciones de trabajo?				X		X		X		X	
			15. ¿Considera que se sentiría feliz si pasara el resto de su carrera en su unidad educativa?				X		X		X		X	
		Aspectos físicos	16. ¿Aun si tuviera oportunidad de trabajar en otras instituciones, preferiría seguir perteneciendo a esta institución?				X		X		X		X	
			17. ¿Considera que la permanencia en la unidad educativa es por temor a no encontrar un trabajo similar?				X		X		X		X	
			18. ¿Siente la obligación moral de permanecer en la institución educativa?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Reciprocidad	19. ¿Piensa que se siente culpable si dejase ahora la unidad educativa por un beneficio mayor?				X		X		X		X	
			20. ¿Considera que el compromiso de lealtad debe manejarse al interior de la unidad educativa?				X		X		X		X	
			21. ¿Siente que hay reciprocidad entre la unidad educativa y su desempeño profesional?				X		X		X		X	
			22. ¿Considera usted que le debe mucho a su unidad educativa?				X		X		X		X	
			23. ¿Considera usted que la gratitud hacia la unidad educativa se considera un compromiso normativo?				X		X		X		X	




---

**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
Evaluador

## Anexo 8 Matriz de validación de instrumento 3er.experto

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional

**OBJETIVOS:** Medir el nivel de compromiso organizacional de una institución educativa de Guayaquil, 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MSC. Ronny Vargas Salazar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Master en Finanzas y Economía Empresarial, Master en Gestión de Proyectos

### VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



---

**MSC. Ronny Vargas**  
Evaluador

## RONNY WLADIMIR VARGAS LEÓN

### ESTUDIOS REALIZADOS

Posgrado: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública  
Universidad de Especialidades Espíritu Santo (Cursando 2019 - 2021) Superior:  
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública  
Título: Bachiller en Comercio y Administración Ingeniero en Contabilidad y Auditoría –  
CPA

Master en Finanzas y Economía Empresarial

Master en Gestión de Proyectos (Actualmente cursando en la UEES).

UCSG: Conferencia de “Manejo de Boletín del Banco Central del Ecuador  
(B.C.E) Cuentas Nacionales”. – 6 de junio de 2008.

UCSG: Conferencia “IVA para personas Jurídicas e Impuesto a la Renta para  
personas Jurídicas (Teórico y Práctico)”.

SECAP: Mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y Software

Entrenamiento profesional sobre casos prácticos del Manual Internacional de Auditoria y  
Técnicas de Auditoria

#### **ESAI BUSINESS SCHOOL DE LA UEES:**

Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera.

Módulo 1: Contexto, Internacionalización contable y marco conceptual.

Módulo 2: Fundamentos de matemáticas financieras.

Módulo 3: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de activos.

Módulo 4: Reconocimiento, medición, presentación y revelación de instrumentos  
financieros

Módulo 5: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de ingresos y  
provisiones, activos contingentes y pasivos contingentes.

Módulo 6: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de pasivos laborales y  
pagos basados en acciones. Actividades especiales.

Módulo 7: bases para la preparación y presentación de estados financieros.

Módulo 8: Grupos económicos, combinación y consolidación de estados financieros.

Módulo 9: Simplificaciones de la NIIF para pymes. Diferencias con las NIIF completas.

Módulo 10: Impuestos sobre las ganancias: impuestos corrientes, diferidos y conciliación  
de diferencias (contables y fiscales) y efectos de las NIIF.

## Matriz de validación de los expertos del instrumento variable compromiso organizacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO														
TEMA: Compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en una unidad educativa, Guayaquil, 2020														
COMPROMISO ORGANIZACIONAL														
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	Aveces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
COMPROMISO ORGNIZACIONAL	Compromiso afectivo	Lazos emocionales con la organización	1. ¿La unidad educativa donde trabaja tiene un gran significado personal?				X		X		X		X	
			2. ¿Siento vínculo emocional con los problemas que afronta la unidad educativa?				X		X		X		X	
			3. ¿Siento emoción de los logros alcanzados por la unidad Educativa?				X		X		X		X	
		Sentimientos positivos con la organización	4. ¿Es un orgulloso pertenecer a la institución educativa donde labora?				X		X		X		X	
			5. ¿Se siente inspirado por la misión y los propósitos de la unidad educativa donde trabaja?				X		X		X		X	
			6. ¿Los valores institucionales de la unidad educativa están alineados a tu desarrollo personal?				X		X		X		X	
			7. ¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Comprometido con su organización	8. ¿Consideras que la unidad educativa debe estimular los logros y formación profesional alcanzada por los docentes?				X		X		X		X	
			9. ¿Consideras que el personal docente se identifica con la unidad educativa donde labora?				X		X		X		X	
			10. ¿Observas que en la unidad educativa se compromete o brinda oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes?				X		X		X		X	
			11. ¿La unidad educativa proporciona a los docentes las herramientas y recursos necesarios para un trabajo eficiente?-				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Aspectos financieros	12. ¿Considera que el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado?				X		X		X		X	
		Aspectos financieros	13. ¿Considera que el aspecto económico debe estar acorde a la vocación de servicio?				X		X		X		X	
		Aspectos psicológico	14. ¿Consideras oportuno renunciar a la unidad educativa si se presentan otras opciones de trabajo?				X		X		X		X	
		Aspectos físicos	15. ¿Considera que se sentiría feliz si pasara el resto de su carrera en su unidad educativa?				X		X		X		X	
		Aspectos físicos	16. ¿Aun si tuviera oportunidad de trabajar en otras instituciones, preferiría seguir perteneciendo a esta institución?				X		X		X		X	
		Aspectos físicos	17. ¿Considera que la permanencia en la unidad educativa es por temor a no encontrar un trabajo similar?				X		X		X		X	
		Aspectos físicos	18. ¿Siente la obligación moral de permanecer en la institución educativa?				X		X		X		X	



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Reciprocidad	19. ¿Piensa que se siente culpable si dejase ahora la unidad educativa por un beneficio mayor?				X		X		X		X	
			20. ¿Considera que el compromiso de lealtad debe manejarse al interior de la unidad educativa?				X		X		X		X	
			21. ¿Siente que hay reciprocidad entre la unidad educativa y su desempeño profesional?				X		X		X		X	
			22. ¿Considera usted que le debe mucho a su unidad educativa?				X		X		X		X	
			23. ¿Considera usted que la gratitud hacia la unidad educativa se considera un compromiso normativo?				X		X		X		X	

*Ronny Vargas*

**MSC. Ronny Vargas**  
**Evaluador**

## Anexo 9 Cuestionario para medir los procesos de gestión talento humano

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### Cuestionario para medir los procesos de gestión talento humano

Estimado(a) docentes es grato saludarlos y la vez solicitar su ayuda con la contestación de este cuestionario que forman parte de la investigación, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo. Para lo cual usted marcará la respuesta en el recuadro para cada una de las preguntas que tendrá unos valores de puntaje.

Nunca=1 Casi nunca= 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5

ÍTEM		Escala de importancia				
Procesos de gestión talento humano		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
<b>Dimensión integrar personas</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿La Unidad educativa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
2	¿El jefe del área que solicita personal para cubrir un puesto, diligencia adecuadamente la solicitud de vacante?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
3	¿Considera importante que la unidad educativa integre pruebas de evaluación en su proceso de selección de personal?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
4	¿Cuenta la unidad educativa con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Dimensión organizar a las personas</b>		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
5	¿En la unidad educativa se busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
6	¿Se evalúa periódicamente el uso efectivo del tiempo en el diseño y ejecución de los proyectos asignados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
7	¿La unidad educativa busca constantemente mejorar el servicio educativo a los estudiantes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
8	¿Tiene acceso a herramientas necesarias que te ayuden a hacer bien tu trabajo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

	<b>Dimensión recompensar a las personas</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
9	¿Considera que su remuneración es acorde al mercado laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
10	¿Considera adecuado los mecanismos y procedimientos que emplea la unidad educativa para recompensar a los trabajadores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
11	¿Está de acuerdo con el grado en que la unidad educativa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
12	¿Cree que se cumple con el otorgamiento de beneficios sociales a los trabajadores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>Dimensión desarrollar a las personas</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
13	¿Considera que la unidad educativa desarrollo planes de capacitación de acuerdo las necesidades de los docentes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
14	¿La unidad educativa difunde información sobre los cursos de formación para los trabajadores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
15	¿Considera que los programas de capacitación se ajustan a las necesidades de los docentes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
16	¿La formación profesional se ve reflejado en el dominio de las competencias del área curricular que enseña?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>Dimensión retener a las personas</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
17	¿Considera que las necesidades básicas están siendo satisfechas por unidad educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
18	¿La unidad educativa vela por la seguridad y calidad de vida de los trabajadores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
19	¿Se vive un ambiente de integración y cooperación en la unidad educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
20	¿La dirección de la unidad educativa promueve actitudes positivas entre los trabajadores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>Dimensión auditar a las personas</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
21	¿La unidad educativa informa periódicamente a los trabajadores sobre el avance de metas y logros de objetivos?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
22	¿La unidad educativa cuenta con mecanismos de supervisión y control del comportamiento de los trabajadores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
23	¿La unidad educativa realiza seguimiento a la jornada laboral de los docentes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

## **Anexo 10 Ficha técnica sobre procesos de gestión talento humano**

Nombre: Escala para medir el procesos de gestión talento humano

Autor: Carlos Freddy Maya Amador

Fecha: 2020

Objetivo: Determinar la relación entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020.

Aplicación: docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tipos de ítems: Enunciados

N. de ítems: 23

Distribución: Dimensiones e indicadores

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>N.ÍTEMS</b>
Integrar personas 4 ítems	Reclutamiento de personas	1,2
	Selección de personas	3,4
Organizar a las personas 4 ítems	Tareas y deberes	5,6
	Obligaciones del cargo	7,8
Recompensar a as personas 4 ítems	Recompensa y remuneraciones	9,10
	Evaluación del desempeño	11,12
Desarrollar a las personas 4 ítems	Formación y desarrollo	13,14
	Evaluación del desempeño	15,16
Retener a las personas 4 ítems	Programa de cambio	17,18
	Programa de seguridad	19,20
Auditar a as personas 3 ítems	Programa de cambio	21,22
	Programa de seguridad	23

## Evaluación

### Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

### Evaluaciones en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Integrar personas		Organizar a las personas		Recompensar a las personas	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	7	1	7	1	7
Regular	8	12	8	12	8	12
Alto	13	20	13	20	13	20

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Desarrollar a las personas		Retener a las personas		Auditar a las personas	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	7	1	7	1	5
Regular	8	12	8	12	6	9
Alto	13	20	13	20	10	15

### Evaluación variable procesos de gestión talento humano

Niveles	Procesos de gestión talento humano	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	38
Regular	39	76
Alto	77	115

### Interpretación de los niveles

Nivel bajo	Nivel regular	Nivel alto
Los docentes que se ubican en este nivel mencionan que los procesos de gestión talento humano le falta diseño de políticas que ayuden a comprometer al personal con los objetivos, interfiriendo conseguir la lealtad y el sentido de pertenencia hacia la unidad educativa. Su puntuación oscila en 1 a 38.	Los docentes que se ubican en este nivel mencionan que los procesos de gestión talento humano requieren de aplicación de políticas tales como reclutamiento, selección, formación, evaluación, como también los planes de recompensas y desarrollo profesional que permitirá mejorar su recurso humano. Su puntuación oscila en 39 a 76.	Los docentes que se ubican en este nivel mencionan que los procesos de gestión talento humano deben estar alineados con las estrategias de la unidad educativa, capaz de motivar a los empleados, creando canales de comunicación, mediante la participación, la confianza y recompensas fortaleciendo un clima laboral innovador. Su puntuación oscila en 77 a 115.

## Anexo 11 Base de datos procesos de gestión talento humano

INTEGRAR PERSONAS				ORGANIZAR A LAS PERSONAS				RECOMPENSAR A LAS PERSONAS				DESARROLLAR A LAS PERSONAS				RETENER A LAS PERSONAS				AUDITAR PERSONAS			SUMA	
P01	P02	P03	P04	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	13	102
5	4	5	2	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	14	102
5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	3	9	100
5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	9	96
5	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	10	89
4	3	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4	12	89
4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	2	4	5	4	3	2	4	2	8	87
3	5	4	5	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	5	2	4	5	4	3	3	3	1	7	84
5	4	2	5	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	5	2	4	5	4	3	2	3	1	6	81
4	3	3	3	2	2	2	4	3	5	3	5	3	3	5	2	5	5	4	5	4	3	12	83	
3	1	3	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	4	5	3	5	2	4	5	11	73
5	5	3	2	5	5	1	3	2	3	2	4	3	4	1	3	4	2	5	4	5	4	5	14	80
4	5	3	2	5	5	2	2	2	4	2	4	5	3	1	3	4	5	5	5	3	3	11	82	
2	3	2	3	2	4	2	2	1	3	2	3	4	5	1	4	5	2	5	4	4	4	2	10	69
3	4	2	4	2	3	5	2	1	4	2	2	4	1	2	4	2	3	5	4	3	3	3	9	68
1	1	3	3	2	4	3	3	2	3	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	3	2	8	57	
1	2	2	2	3	5	5	4	4	2	1	4	3	1	3	5	3	4	4	4	2	4	2	8	70
1	5	2	3	3	5	5	3	3	1	1	3	2	1	4	5	3	4	3	3	3	5	3	11	71
3	2	3	4	3	4	4	2	2	1	5	2	1	2	2	4	2	5	1	3	2	1	2	5	60
2	3	3	3	2	3	4	2	2	1	4	2	1	3	3	5	2	2	1	2	3	1	2	6	56
3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	3	6	45
2	2	1	3	2	2	5	3	3	2	3	1	2	2	1	5	1	1	2	1	1	4	2	7	51
3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	1	1	5	1	1	2	2	3	3	3	9	53
2	1	1	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	5	1	2	3	3	2	3	8	57	
3	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	8	42
1,82	1,80	1,39	1,36	1,36	1,19	1,24	1,68	1,36	1,93	1,63	1,28	1,64	1,73	2,03	1,60	2,00	2,47	1,44	1,53	1,17	1,30	1,33	231,00	

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	23

## Anexo 12 Confiabilidad variable procesos de gestión talento humano

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de los elementos corregida	Alfa de Cronbach si elemento se ha suprimido
VAR00007	70,56	287,507	,671	,917
VAR00008	70,84	291,640	,581	,919
VAR00009	71,00	286,750	,799	,916
VAR000010	70,68	302,727	,400	,920
VAR000011	70,88	289,693	,730	,916
VAR000030	70,24	289,940	,533	,920
VAR000031	70,60	328,250	-,215	,931
VAR000032	70,48	283,427	,797	,914
VAR000033	70,88	295,777	,574	,919
VAR000034	70,44	282,840	,752	,915
VAR000035	70,76	302,773	,358	,923
VAR000036	70,68	289,310	,765	,916
VAR000037	70,84	283,973	,796	,915
VAR000038	71,04	290,623	,617	,918
VAR000039	71,00	292,500	,525	,920
VAR000041	70,68	278,227	,839	,913
VAR000042	70,24	276,940	,771	,914
VAR000043	70,48	292,010	6,49	,917
VAR000044	70,36	286,157	,771	,915
VAR000045	70,72	301,293	,473	920
VAR000046	70,64	305,073	,351	,923
VAR000047	70,04	307,040	,297	,923

### **Anexo 13 Matriz de validación de instrumento -1er.experto**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el proceso de gestión talento humano

**OBJETIVOS:** Medir el nivel de compromiso organizacional de una institución educativa de Guayaquil, 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Ciencias de la Educación

#### **VALORACIÓN:**

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		

  
.....  
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar  
DNI 02684276



## HOJA DE VIDA

### I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR  
NOMBRES : LILIANA IVONNE

### II.- TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

### III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLÓGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO ORREGO-SEDE PIURA

### ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

### CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA ( 2014)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PROCESO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO														
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Procesos gestión talento humano	Integrar personas	Reclutamiento de personas	1. ¿La unidad educativa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes?				X		X		X		X	
			2. ¿El jefe del área que solicita persona para cubrir un puesto, diligencia adecuadamente la solicitud de vacante?				X		X		X		X	
		Selección de personas	3. ¿Considera importante que la unidad educativa integre pruebas de evaluación en su proceso de selección de personal?				X		X		X		X	
			4. ¿Cuenta la unidad con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	<b>Organizar a las personas</b>	Tareas, deberes	5. ¿En la unidad educativa comparten conocimiento, habilidades y experiencia?				X		X		X		X	
6. ¿Se evidencia en la unidad educativa resistencia a las ideas de los demás trabajadores?						X		X		X		X		
Obligaciones del cargo		7. ¿En la unidad educativa se busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades?				X		X		X		X		
		8. ¿Se organiza a los docentes según sus fortalezas para orientar el trabajo académico?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
			9. ¿Considera que su remuneración es acorde al mercado laboral?				X		X		X		X	
	<b>Recompensar a la personas</b>	Recompensa y remuneraciones	10. ¿Considera adecuado los mecanismos y procedimientos que emplea la unidad educativa para recompensar a los trabajadores?				X		X		X		X	
		Evaluación del desempeño	11. ¿Está de acuerdo con el grado en que la unidad educativa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales?				X		X		X		X	
			12. ¿Cree que se cumple con el otorgamiento de beneficios sociales a los trabajadores?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	<b>Desarrollar a las personas</b>	Formación y desarrollo	13. ¿Considera que la unidad educativa desarrollo planes de capacitación de acuerdo las necesidades de los docentes?				X		X		X		X	
14. ¿La unidad educativa difunde información sobre los cursos de información para los trabajadores?						X		X		X		X		
Prestaciones y servicios		15. ¿Considera que los programas de capacitación se ajustan a las necesidades de los docentes?				X		X		X		X		
		16. ¿La unidad educativa apuesta por el desarrollo profesional de los docentes?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Retener a las personas	Programa de cambio	17. ¿considera que las necesidades básicas están siendo satisfechas por unidad educativa?				X		X		X		X	
18. ¿la unidad educativa vela por la seguridad y calidad de vida de los trabajadores?						X		X		X		X		
Programa de seguridad		19. ¿se vive un ambiente de integración y cooperación en la unidad educativa?				X		X		X		X		
		20. ¿La dirección de la unidad educativa promueve actitudes positivas entre los trabajadores?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Auditar a las personas	Control	21. ¿La unidad educativa informa periódicamente a los trabajadores sobre el avance de metas y logros de objetivos?				X		X		X		X	
			22 ¿la unidad educativa cuenta con mecanismos de supervisión y control del comportamiento de los trabajadores?				X		X		X		X	
			23. ¿La unidad educativa realiza seguimiento a la jornada laboral de los docentes?				X		X		X		X	

  
 -----  
 Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar  
 DNI 02684276

## **Anexo 14 Matriz de validación de instrumento 2do.experto**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el proceso de gestión talento humano

**OBJETIVOS:** Medir el nivel de compromiso organizacional de una institución educativa de Guayaquil, 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor Administración de la Educación

### **VALORACIÓN:**

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
<b>X</b>		



---

**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
**Evaluador**



## HOJA DE VIDA

### II. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo

### Oclides II. FORMACIÓN PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"-Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Université; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

### III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación
IESTP "Ricardo Ramos Plata" Sechura	Docente / jefe de producción  Coordinador del programa de formación en servicio
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología  Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible  Coordinador de investigación  Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP "Felipe García Figallo" Piura	Docente
<b>ACTUALMENTE</b>	
IESPP " Piura"	-Jefe del Unidad de Investigación
UCV- Programa de Posgrado	- Docente

### IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED 2 <sup>do</sup> puesto	2018

### V. PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografía.com RVM N 005-2009-ED	2009
Realidad del adulto mayor en el distrito Veintiséis de Octubre: Aspiraciones y propuesta de intervención	Biblioteca Nacional del Perú	2020

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PROCESO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Procesos gestión talento humano	Integrar personas	Reclutamiento de personas	1. ¿La unidad educativa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes?				X		X		X		X	
			2. ¿El jefe del área que solicita persona para cubrir un puesto, diligencia adecuadamente la solicitud de vacante?				X		X		X		X	
		Selección de personas	3. ¿Considera importante que la unidad educativa integre pruebas de evaluación en su proceso de selección de personal?				X		X		X		X	
			4. ¿Cuenta la unidad con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>Organizar a las personas</b>		Tareas, deberes	5. ¿En la unidad educativa comparten conocimiento, habilidades y experiencia?				X		X		X		X	
			6. ¿Se evidencia en la unidad educativa resistencia a las ideas de los demás trabajadores?				X		X		X		X	
		Obligaciones del cargo	7. ¿En la unidad educativa se busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades?				X		X		X		X	
			8. ¿Se organiza a los docentes según sus fortalezas para orientar el trabajo académico?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	<b>Recompensar a la personas</b>	Recompensa y remuneraciones	9. ¿Considera que su remuneración es acorde al mercado laboral?				X		X		X		X	
10. ¿Considera adecuado los mecanismos y procedimientos que emplea la unidad educativa para recompensar a los trabajadores?						X		X		X		X		
Evaluación del desempeño		11. ¿Está de acuerdo con el grado en que la unidad educativa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales?				X		X		X		X		
		12. ¿Cree que se cumple con el otorgamiento de beneficios sociales a los trabajadores?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Desarrollar a las personas	Formación y desarrollo	13. ¿Considera que la unidad educativa desarrollo planes de capacitación de acuerdo las necesidades de los docentes?				X		X		X		X	
14. ¿La unidad educativa difunde información sobre los cursos de información para los trabajadores?						X		X		X		X		
Prestaciones y servicios		15. ¿Considera que los programas de capacitación se ajustan a las necesidades de los docentes?				X		X		X		X		
		16. ¿La unidad educativa apuesta por el desarrollo profesional de los docentes?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Retener a las personas	Programa de cambio	17. ¿considera que las necesidades básicas están siendo satisfechas por unidad educativa?				X		X		X		X	
18. ¿la unidad educativa vela por la seguridad y calidad de vida de los trabajadores?						X		X		X		X		
Programa de seguridad		19. ¿se vive un ambiente de integración y cooperación en la unidad educativa?				X		X		X		X		
		20. ¿La dirección de la unidad educativa promueve actitudes positivas entre los trabajadores?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Auditar a las personas	Control	21. ¿La unidad educativa informa periódicamente a los trabajadores sobre el avance de metas y logros de objetivos?				X		X		X		X	
			22 ¿la unidad educativa cuenta con mecanismos de supervisión y control del comportamiento de los trabajadores?				X		X		X		X	
			23. ¿La unidad educativa realiza seguimiento a la jornada laboral de los docentes?				X		X		X		X	




---

**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
Evaluador

## Anexo 15 Matriz de validación de instrumento - 3er experto

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el proceso de gestión talento humano

**OBJETIVOS:** Medir el nivel de compromiso organizacional de una institución educativa de Guayaquil, 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MSC. Ronny Vargas Salazar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Master en Finanzas y Economía Empresarial, Master en Gestión de Proyectos

### VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



---

**MSC. Ronny Vargas**  
Evaluador



## RONNY WLADIMIR VARGAS LEÓN

### ESTUDIOS REALIZADOS

Posgrado: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública  
Universidad de Especialidades Espíritu Santo (Cursando 2019 - 2021) Superior:  
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública  
Título: Bachiller en Comercio y Administración Ingeniero en Contabilidad y Auditoría –  
CPA

Master en Finanzas y Economía Empresarial

Master en Gestión de Proyectos (Actualmente cursando en la UEES).

UCSG: Conferencia de “Manejo de Boletín del Banco Central del Ecuador  
(B.C.E) Cuentas Nacionales”. – 6 de Junio de 2008.

UCSG: Conferencia “IVA para personas Jurídicas e Impuesto a la Renta para  
personas Jurídicas (Teórico y Práctico)”.

SECAP: Mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y Software

Entrenamiento profesional sobre casos prácticos del Manual Internacional de Auditoria y  
Técnicas de Auditoria

#### **ESAI BUSINESS SCHOOL DE LA UEES:**

Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera.

Módulo 1: Contexto, Internacionalización contable y marco conceptual.

Módulo 2: Fundamentos de matemáticas financieras.

Módulo 3: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de activos.

Módulo 4: Reconocimiento, medición, presentación y revelación de instrumentos  
financieros

Módulo 5: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de ingresos y  
provisiones, activos contingentes y pasivos contingentes.

Módulo 6: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de pasivos laborales y  
pagos basados en acciones. Actividades especiales.

Módulo 7: bases para la preparación y presentación de estados financieros.

Módulo 8: Grupos económicos, combinación y consolidación de estados financieros.

Módulo 9: Simplificaciones de la NIIF para pymes. Diferencias con las NIIF completas.

Módulo 10: Impuestos sobre las ganancias: impuestos corrientes, diferidos y conciliación  
de diferencias (contables y fiscales) y efectos de las NIIF.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PROCESO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Procesos gestión talento humano	Integrar personas	Reclutamiento de personas	1. ¿La unidad educativa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes?				X		X		X		X	
			2. ¿El jefe del área que solicita persona para cubrir un puesto, diligencia adecuadamente la solicitud de vacante?				X		X		X		X	
		Selección de personas	3. ¿Considera importante que la unidad educativa integre pruebas de evaluación en su proceso de selección de personal?				X		X		X		X	
			4. ¿Cuenta la unidad con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	<b>Organizar a las personas</b>	Tareas, deberes	5. ¿En la unidad educativa comparten conocimiento, habilidades y experiencia?				X		X		X		X	
6. ¿Se evidencia en la unidad educativa resistencia a las ideas de los demás trabajadores?						X		X		X		X		
Obligaciones del cargo		7. ¿En la unidad educativa se busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades?				X		X		X		X		
		8. ¿Se organiza a los docentes según sus fortalezas para orientar el trabajo académico?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	<b>Recompensar a la personas</b>	Recompensa y remuneraciones	9. ¿Considera que su remuneración es acorde al mercado laboral?				X		X		X		X	
10. ¿Considera adecuado los mecanismos y procedimientos que emplea la unidad educativa para recompensar a los trabajadores?						X		X		X		X		
Evaluación del desempeño		11. ¿Está de acuerdo con el grado en que la unidad educativa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales?				X		X		X		X		
		12. ¿Cree que se cumple con el otorgamiento de beneficios sociales a los trabajadores?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	<b>Desarrollar a las personas</b>	Formación y desarrollo	13. ¿Considera que la unidad educativa desarrollo planes de capacitación de acuerdo las necesidades de los docentes?				X		X		X		X	
14. ¿La unidad educativa difunde información sobre los cursos de información para los trabajadores?						X		X		X		X		
Prestaciones y servicios		15. ¿Considera que los programas de capacitación se ajustan a las necesidades de los docentes?				X		X		X		X		
		16. ¿La unidad educativa apuesta por el desarrollo profesional de los docentes?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Retener a las personas	Programa de cambio	17. ¿considera que las necesidades básicas están siendo satisfechas por unidad educativa?				X		X		X		X	
18. ¿la unidad educativa vela por la seguridad y calidad de vida de los trabajadores?						X		X		X		X		
Programa de seguridad		19. ¿se vive un ambiente de integración y cooperación en la unidad educativa?				X		X		X		X		
		20. ¿Las dirección de la unidad educativa promueve actitudes positivas entre los trabajadores?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Auditar a las personas	Control	21. ¿La unidad educativa informa periódicamente a los trabajadores sobre el avance de metas y logros de objetivos?				X		X		X		X	
			22 ¿la unidad educativa cuenta con mecanismos de supervisión y control del comportamiento de los trabajadores?				X		X		X		X	
			23. ¿La unidad educativa realiza seguimiento a la jornada laboral de los docentes?				X		X		X		X	

*Ronny Vargas*

MSC. Ronny Vargas  
Evaluador

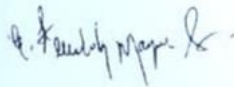
## Anexo 16 Solicitud para aplicar la encuesta

Director de la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle  
Presente.-

Carlos Freddy Maya Amador, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en una unidad educativa, Guayaquil, 2020.

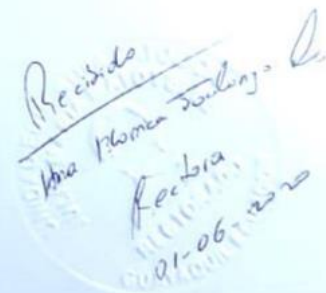
Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



.....  
Carlos Freddy Maya Amador

Guayaquil, 01 de Junio del 2020



Recibido  
Ana Patricia Sutilino  
Recibida  
01-06-2020



**Anexo 17 Carta de autorización de la rectora**

Sor Blanca Toalongo

Rectora de la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle

Ciudad.-

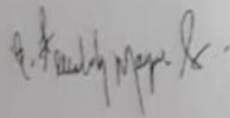
De mis consideraciones

Con un saludo cordial de su alto espíritu de colaboración con el futuro Magister en Administración Educativa solicito a usted o a quien corresponda me permita realizar el proyecto educativo en la unidad educativa que dirige, al maestrante Carlos Freddy Maya Amador.

Tema: **Compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en una unidad educativa, Guayaquil, 2020.**

Anticipo mi cordial agradecimiento

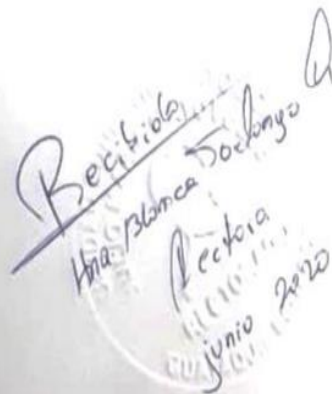
Atentamente



Carlos Freddy Maya Amador

C.I.0914763073

correo.cmayaamador72@gmail.com



Recibido  
Sor Blanca Toalongo  
Rectora  
junio 2020

## Anexo 18 Consentimiento del docente



### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación: Compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en una unidad educativa, Guayaquil, 2020

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre compromiso organizacional y los procesos de gestión talento humano en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, Guayaquil, 2020.

Autor: Maya Amador Carlos Freddy

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle.

Nombre del participante:

Yo, Lic. Lidia Sinmaleza Quincha, identificado con documento de identidad N° 0200977221 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: 

Guayaquil, 8 de junio de 2020

**Anexo 19 Fotos de encuesta a docentes**

