UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, PUCALLPA - 2024

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

GIOVANNA LIZETT ORTIZ PIZANGO

Pucallpa – Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 10:45 horas, del día 22 de octubre del 2024, ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dr. Ruben Dario Manturano Pérez
SECRETARIO: Dra. Elizabeth Pacheco Dávila
VOCAL: Dr. Jhonn Robert Ruíz de la Cruz

Don(ña) Giovanna Lizett Ortiz Pizango, aspirante al Grado de MAESTRO en Educación, Mención Gestión Educativa o DOCTOR en ....., inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa-2024"

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	3
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	3
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	3
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			15

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 ..... 15/20 .....
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado] .....
Observaciones: [Si las hubiera] .....
Recomendaciones: [Si las hubiera] .....

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:45 horas del 22 de octubre del 2024

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/394-2025.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, PUCALLPA - 2024"

Autor(es)	:	ORTIZ PIZANGO, GIOVANNA LIZETT
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	EDUCACIÓN
Mención	:	GESTIÓN EDUCATIVA.
Asesor(a)	:	Dr. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%**, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO.

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el articulo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 07/08/2025

Mg. JOSE MANUEL CARDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, GIOVANNA LIZETT ORTIZ PIZANGO

Autor de la tesis titulada : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DEL DISTRITO DE YARINACOCHA PUCALLPA - 2024

Sustentada el año: 22 DE OCTUBRE DEL 2026

Asesor(a): PINEDA AGUILAR WALTER FERNANDO

Escuela de Posgrado

Maestría: EN EDUCACIÓN

Mención: GESTIÓN EDUCATIVA

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24/01/2026

Email: Giovanna.ortiz.2025@gmail Firma:

Teléfono: 979720422 DNI: 41395812

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mi familia por su apoyo constante para hacer realidad este logro en mi vida.

Giovanna

AGRADECIMIENTO

Agradezco al equipo de expertos validadores de mis instrumentos de investigación.

Al asesor por sus orientaciones oportunas para llevar a cabo la investigación.

A los participantes de diferentes instituciones educativa de nivel de inicial que participaron en la investigación.

Giovanna

RESUMEN

En la investigación se hizo el estudio considerando la problemática que atraviesan los colaboradores en las instituciones educativas, en este contexto se planteó el objetivo, Determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024; el tipo de investigación fue aplicada; el diseño de investigación de correlacional; la muestra de estudio fueron 68 colaboradores; se utilizaron dos cuestionarios que se sometieron a un proceso de validación y confiabilidad; los resultados indican que la Gestión del talento humano en los colaboradores de las instituciones educativas de Inicial del distrito de Yarinacocha, el 73.53% perciben que es bueno y el compromiso organizacional, el 77.94% perciben que es promedio; en la conclusión general se señala que en la relación entre la Gestión del Talento humano y compromiso organizacional, la Rho de Spearman, arrojó el 0, 055, siendo el grado de correlación positiva baja y el p valor = 0.656, señalando que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Gestión, talento, compromiso, organización.

ABSTRACT

In the research, the study was carried out considering the problems faced by employees in educational institutions; in this context, the objective was Determine the relationship between human talent management and organizational commitment of the collaborators of initial educational institutions in the District of Yarinacocha, Pucallpa - 2024; the type of research was applied; the design of correlational research; the study sample consisted of 68 contributors; two questionnaires were used and submitted to a validation and reliability process; the results indicate that Human Talent Management in Initial Educational Institutions of the District of Yarinacocha, 73.53% perceiving that it is good and organizational commitment, 77.94% perceive that it is average; in the overall conclusion it is pointed out that in the relationship between Human Talent Management and organizational commitment, the Rho de Spearman, threw 0, 055, where the degree of positive correlation is low and p value = 0.656, indicating that pv > 0.05, so there is a direct relationship but not significant, then the research hypothesis is accepted.

Keywords: management, talent, commitment, organization.

INTODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano en las instituciones públicas es el elemento clave para asegurar la calidad académica y administrativa, dado que se gestionan personas y no solo recursos (Jiménez et al., citado Trujillo et al. 2026; Párraga et al., Trujillo et al. 2026). El compromiso organizacional señala Gonzales et al. (2024), es importante dentro de las instituciones, pues permite que las personas involucradas realicen una labor más eficiente, por lo que se requiere de la confianza entre los equipos y organizaciones.

La investigación se ha estructurado: Capítulo I, Problema de investigación, describe el planteamiento del problema, se hace la formación del problema, la formulación de objetivos, la formación de hipótesis, se describe las variables, se justifica la investigación, describe la viabilidad y las limitaciones; Capítulo II, Marco teórico, se presenta los antecedentes relacionado a las variables, se sustenta las bases teóricas, los fundamentos filosóficos y las bases epistémicas; Capítulo III, Marco metodológico, describe el tipo de investigación, describe el diseño de investigación, presenta la población y muestra de estudio, describe los instrumentos y describe las ttécnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos; Capítulo IV, Resultados, presenta las tablas, figuras, pruebas de hipótesis y describe cada una; Capítulo V, Discusión de resultados, se discuten los resultados y se hace la triangulación entre resultados, antecedentes y bases teóricas; se presenta las conclusiones, sugerencias y las referencias bibliográficas.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA…….. v

AGRADECIMIENTO…… vi

RESUMEN…… vii

ABSTRACT…… viii

INTRODUCCIÓN…….. ix

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN…… 14

1.1. Descripción del Problema…… 14

1.2. Formulación del problema……... 16

1.2.1. Problema general……... 16

1.2.2. Problemas específicos…….. 16

1.3. Objetivo general y objetivos específicos……... 17

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis…… 18

1.5. Variables…… 19

1.6. Justificación e importancia…….. 22

1.7. Viabilidad…… 23

1.8. Limitaciones…… 23

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO…… 25

2.1. Antecedentes…… 25

2.2. Bases Teóricas…….. 29

2.2.1. Gestión del talento humano…… 29

2.2.2. Compromiso organizacional…… 34

2.3. Definiciones conceptuales……... 39

2.4. Bases epistemológicas…… 40

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO…… 42

3.1. Tipo de investigación…… 42

3.2. Diseño y esquema de investigación…….. 42

3.3. Población y muestra…. xi …… 43

3.4. Instrumento de recolección de datos…… 45

3.5 Técnicas de recojo, procedimiento y presentación de datos……. 46

CAPÍTULO IV: RESULTADOS…… 47

4.1. Resultados del trabajo de campo……... 47

4.2. Contrastación de hipótesis secundarias…….. 55

4.3. Prueba de hipótesis……. 56

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN…… 64

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo…….. 64

5.2. Contrastación de la hipótesis…….. 66

5.3. Aporte científico de la investigación…….. 68

CONCLUSIONES…… 69

SUGERENCIAS…… 71

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…… 72

ANEXOS…… 79

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

ANEXO 03: INSTRUMENTOS

ANEXO 04: CONSTANCIA DE HABER HECHO INVESTIGACIÓN

ANEXO 05: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Gestión del Talento humano……. 20

Tabla 2: Compromiso organizacional…… 21

Tabla 3: Distribución de colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Yarinacocha, Pucallpa 2024……. 43

Tabla 4: Distribución de colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Yarinacocha, Pucallpa 2024…… 45

Tabla 5: Puntaje de la Gestión del talento humano de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, noviembre – 2024……. 47

Tabla 6: Puntaje porcentual de la Gestión del talento humano de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, noviembre – 2024…… 50

Tabla 7: Puntaje del Compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, noviembre – 2024……. 52

Tabla 8: Puntaje porcentual del Compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, noviembre – 2024…… 54

Tabla 9: Prueba de normalidad……. 55

Tabla 10: Pruebe de hipótesis general……. 56

Tabla 11: Pruebe de hipótesis específica 1……. 58

Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 2……. 59

Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 3……. 60

Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 4……. 62

Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 5…….. 63

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1: Puntaje porcentual de la Gestión del talento humano de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial…… 51

Figura 2: Puntaje porcentual del Compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial…… 54

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

Los cambios de los paradigmas repercuten en la actualidad en el papel de la educación. En las instituciones educativas se considera, las personas y sus capacidades comienzan a ser consideradas como el objetivo del desarrollo (Bendezú 2019, p. 23).

Las habilidades y capacidades de los integrantes de las organizaciones educativas se debe brindar el crecimiento y desarrollo en medio de un ambiente de trabajo que fomente la motivación y el compromiso (Hart-Montes et al. 2024, p. 77).

La gestión del talento humano para el fortalecimiento del trabajo corporativo en las instituciones educativas se realizan la inserción del componente humano, en función de las competencias individuales de cada persona, para la consecución de los objetivos organizacionales (Majad 2016, pp. 149-150).

Las organizaciones educativas reconocen la importancia de la gestión de calidad enmarcada en parámetros de máxima eficacia, eficiencia y efectividad, ya que, se podría dar mejor aprovechamiento a los recursos, el cual brindaría un nivel óptimo a la productividad y el talento humano es quizás uno de los más importantes, así lo expresa (Robbins citado por Suarez 2010, p. 121)

En las organizaciones de hoy en día, el ser humano es considerado como el artífice de cambio, mejora y desarrollo en las instituciones […], dando lugar a que las personas sean concebidas como seres con talentos, necesidades, intereses y aspiraciones, que dan sentido a los procesos y que agregan valor a las organizaciones. (Caicedo & Acosta, citado Vallejo y Portalanza 2017, por p. 146).

En las instituciones educativas exitosas, descubren el valor y las habilidades del personal docente que están en ella, su principal ventaja competitiva, por ello, tratan a sus miembros como parte de la misma y no como simples servidores, trabajadores o recursos productivos […] por ello las personas, deben ser administrados, siguiendo procesos de planeación, organización, dirección y control (Araujo et al. 2023, p. 1409).

Finalmente, Peña et al. (citado por Anchelia-Gonzales et al. 2021), realizaron una investigación y concluyeron que si una institución educativa posee una adecuada funcionalidad es porque ha implementado actividades innovadoras generadas por los empleados, las cuales son un plus frente al marco de responsabilidades propias de un puesto dado. (p. 2)

En las educativas de educación inicial en el distrito de Yarinacocha, también no son ajenas a la problemática del compromiso organizacional no se identifican con la institución solo cumplen con los horarios de trabajo y a veces no es valorado el recurso humano es por eso que se pretende determinar si la gestión del talento humano tiene relación con el compromiso organizacional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024?
- ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024?
- ¿Qué relación hay entre la **Cultura organizacional** y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024?
- ¿Cómo se relaciona **Selección de personal** y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la **Formación y desarrollo** y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024?
- ¿Qué relación hay entre la **Medición del desempeño** y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024?

- ¿Cómo se relaciona el **Mantenimiento y satisfacción** y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.
- Determinar el nivel del compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.
- Analizar la relación entre la **Cultura organizacional** y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.
- Evaluar la relación entre la **Selección de personal** y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.
- Determinar la relación entre la **Formación y desarrollo** y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

- Evaluar la relación hay entre la **Medición del desempeño** y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.
- Analizar la relación entre la **Mantenimiento y satisfacción** y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa significativa entre la Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.
- Existe relación directa significativa entre la Selección de personal y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.
- Existe relación directa significativa entre la Formación y desarrollo y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.
- Existe relación directa significativa entre la Medición del desempeño y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

- Existe relación directa significativa entre la Mantenimiento y satisfacción y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

Gestión del talento humano (V1)

Chiavenato (citado por Torres 2017), señala “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos” (p. 21).

Compromiso organizacional (V2)

Es aquella fuerza concerniente a la identificación y el involucramiento que posee un profesor hacia una institución educativa (Barraza et al., citado por Araya-Pizarro et al. 2020, p. 3).

1.5.2. Definición operacional

Gestión del talento humano (V1)

La gestión del talento humano, se va a medir utilizando cuestionario, este cuestionario esta compuesto por dimensiones y cada dimensión por un conjunto de ítems, es aplicado a los colaboradores de las instituciones educativas.

Compromiso organizacional (V2)

La variable se va medir utilizando un cuestionario organizado por dimensiones e ítems del compromiso organizacional.

1.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Gestión del Talento humano

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	Bueno Regular Deficiente
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	Bueno Regular Deficiente
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	Bueno Regular Deficiente
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	Bueno Regular Deficiente
Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	Bueno Regular Deficiente

Fuente: Tomado y adaptado de Pastor y Pastor (2018, p. 48).

Tabla 2

Compromiso organizacional

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Me siento feliz trabajar en esta institución educativa. Me identifico con los problemas de mi institución. Siento que no experimento una pertenencia hacia mi institución educativa. Siento que no estoy ligado emocionalmente a mi institución educativa. Siento que no me integrado en mi institución educativa. Tiene mucho significado mi institución educativa.	Alto compromiso Promedio compromiso Bajo compromiso
	Compromiso de continuidad	Tengo necesidad y deseo de permanecer en esta institución educativa. Sería muy duro para mí no trabajar en esta institución educativa. Seria afectada parte de mi vida si dejara de trabajar institución educativa. Siento que no podría conseguir trabajo en otro lado si deseo salir de esta I.E. Considero que si no hubiera puesto para mí podría trabajar en otro lugar. Siento inseguridad irme a trabajar a otro lugar.	

Compromiso normativo	Siento que no tengo obligación de permanecer en esta institución educativa. Siento que aún si fuera por mi beneficio, no dejaría esta institución educativa. Tendría sentimientos de culpa si dejara mi institución educativa. Tengo lealtad por mi institución educativa. Tengo obligación a las personas que trabajan en mi institución educativa. Siento que estoy en deuda con mi institución educativa.

Fuente: Indicadores de compromiso organizacional adaptado de Sánchez (2019, p. 19).

1.6 Justificación e importancia

La investigación se enmarca en hallar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativa de inicial del distrito de Yarinacocha.

Las instituciones educativas de educación inicial se conforman de diferentes colaboradores como: Directivos, docentes, personal administrativo y de servicio, gracias a estos colaboradores y a la forma como asume el compromiso con la institución esta se desarrolla ofertando la calidad del servicio. Esto implica que los colaboradores se convierten en gestión del talento humano; esto quiere decir que todas las personas involucradas son talentosas en la función que le corresponde en las instituciones educativas, debe darle el valor que le corresponde, todos son importantes, todos contribuyen en el desarrollo de la institución.

El compromiso institucional implica el desprendimiento que hacen los colaboradores a parte de las funciones que realizan, en diversas actividades que lo requiere la institución e incluso en horarios fuera de trabajo e incluso en feriados.

Por eso es importante la investigación dar a conocer si las instituciones educativas de inicial de un distrito promueven la gestión del talento humano y como se relaciona esto en el compromiso que asumen con la institución.

La investigación busca aportar desde el aspecto pedagógico considerando en los siguientes criterios:

- Socializar los resultados el equipo directivo de cada institución educativa considerada en la muestra de estudio.
- Identificar los puntos críticos tanto en la Gestión del Talento humano como compromiso organizacional para dar a conocer a los directivos.
- Recomendar que se incorpore en su plan de capacitación el fortalecimiento en temas de gestión del talento humano y compromiso organizacional.

1.7. Viabilidad

Se cuenta con los recursos: económicos, humanos y tecnológicos para realizar la investigación.

1.8. Limitaciones

La principal limitación que se ha presentado en la investigación ha

sido cuando he recogido los datos de campo, cuando se ha aplicado los instrumentos se ha hecho de manera individual a cada participante, se ha tenido que sensibilizar, pero de manera limitada a cada uno y por otro lado el recojo de los instrumentos algunos no entregaron a tiempo y otros me hicieron que regrese varios días y algunos ni me entregaron, este problema se originó porque se aplicó a varias instituciones.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Segura y Guerrero (2025) en el artículo científico, Gestión del talento humano como factor determinante del desempeño laboral en COMECSA S.A. 2025, el diseño de investigación fue correlacional y la conclusión indicó,

Gestión efectiva del talento humano impacta de manera directa en la motivación, productividad y compromiso del personal, por lo que se recomienda fortalecer los mecanismos internos de reconocimiento, transparencia salarial e incentivos estratégicos que respondan a las necesidades reales de los trabajadores.

Soto et al. (2024) en su artículo científico sobre Compromiso organizacional y retención del talento humano en una empresa, el diseño de investigación descriptivo comparativo en la conclusión indicaron,

Compromiso organizacional va de la mano de las gestiones y promociones que las propias empresas otorgan a sus empleados; que la retención del talento humano depende del nivel de estudios y a la poca experiencia expresada en años de antigüedad dentro de la organización.

Baque-Cantos y Cañarte-Quimis (2023), en su artículo científico publicado sobre, Gestión del talento humano en el

desempeño laboral docente, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 60 personas, las conclusiones fueron,

Existe una fuerte relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, al mismo tiempo el coeficiente Rho de Spearman indica una relación muy alta. (p. 109)

Cuenca y López (2020) en su artículo científico, Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO, el diseño de investigación fue correlacional y la conclusión señaló,

Aumentar el compromiso y fidelidad en los colaboradores que permitan generar un mayor apego con la institución, puesto que es necesario elevar el sentimiento de pertenencia y de importancia dentro de la institución, además, de brindar a cada sujeto la oportunidad de superarse dentro de su entorno laboral a pesar de su limitada rotación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Calderón (2021), en una investigación sobre, Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fé y Alegría Nº 43 del Distrito de Ventanilla – Callao, 2017, el diseño de investigación es correlacional, la muestra de estudio fueron 100 docentes y una de las conclusiones indica que,

Existe una correlación positiva moderada entre las variables en estudio al efectuar la prueba de hipótesis, sostenido en el valor

del coeficiente r = 0,590; resultado que lleva a afirmar que la Gestión del Talento Humano influye con el Compromiso Organizacional. (p. 62)

Pérez (2021), en una investigación sobre, Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020, el diseño de investigación es correlacional, la muestra de estudio fueron 50 participantes y una de las conclusiones señala que,

El coeficiente Rho de Spearman fue de 0,994 significación bilateral del 0,000 indicándonos que existió una relación de asociatividad directa y significativa entre las variables de estudio, y por consiguiente aceptamos la hipótesis de trabajo planteada.

Castro y Delgado (2020), en su artículo científico publicado sobre, Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020, la muestra fueron 45 participantes y las conclusiones fueron,

Existe una aceptable gestión del talento humano y el desempeño laboral por los colaboradores del PEHCBM, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral mostrado de los colaboradores. (p. 16)

Quiroz y Torres (2019), en la publicación de su artículo científico sobre, Gestión del talento humano y competencias

laborales en docentes de instituciones educativas públicas, el diseño de investigación es correlacional, la muestra de estudio fueron 196 profesores y una de las conclusiones señala que,

La existencia de relaciones significativas entre las variables en estudio, gestión del talento humano y las competencias laborales, en los docentes de las instituciones educativas de la Red de Aprendizaje Nº 1 del distrito de Ventanilla. (p. 163)

Siccha y Collazos (2019), en su artículo científico publicado sobre, Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018, el diseño de investigación que utilizó fue correlacional, la muestra de estudio fueron 27 colaboradores y una de las conclusiones indica que,

Hay una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Chachapoyas. (p. 19)

2.1.3. Antecedentes locales

Tello Aguirre (2025), en su tesis Gestión del talento humano y clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa- 2023, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 370 docentes y una de sus conclusiones indica,

La relación entre la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de

correlación fue positiva considerable (0.73) y el p= 0.000 < 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa.

Gonzales Mesia (2024), en su tesis sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Los Libertadores de América, Pucallpa – 2023, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 67 colaboradores y la conclusión general indica,

> La Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.083, siendo positiva débil; el p= 0. 504 es mayor que 0.05, no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.

2.2. Bases Teóricas`

2.2.1. Gestión del talento humano

2.2.1.1. Definición

Chiavenato (citado por Torres 2017), indica que “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos” (p. 21).

Franklin y Krieger (citado por Flores 2022), señala que son “las tareas relacionadas con los vínculos laborales, entre las personas y la organización, considerando la búsqueda y

selección de las personas, al desarrollo de sus capacidades y la evaluación de su desempeño". (p. 14)

La gestión del talento humano es clave para mejorar la productividad y rentabilidad en las instituciones, implementando tendencias innovadoras y aportando con su experiencia y conocimiento implícito, tal como mencionan (Alvarado y Barba 2016).

2.2.1.2. Características

Chiavenato (citado por Carhuanambo y Velarde 2019) señala que la gestión del talento humano debe presentan las siguientes características:

- Capacidad de dirigir eficazmente y con conocimiento.
- Capacidad de impulsar y conducir el desarrollo de las organizaciones.
- El talento humano competente conoce y puede servirse ampliamente sus conocimientos.
- Posee y conduce con elevada conciencia ética de servicio y de responsabilidad social y ecológica.
- Amplia cultura y práctica de excelentes relaciones humanas. (pp. 15-16)

2.2.1.3. Ingredientes claves del talento

Jerico (citado por Flores 2016), los ingredientes claves que se necesitan para la existencia de talento son:

Capacidades, compromiso y acción. Estos ingredientes deben de ser siempre visibles en los profesionales competentes, ya que sin éstos sería difícil demostrar que en ellos existe algún tipo de talento. Cuando se habla de capacidades, se refiere a los conocimientos, habilidades y actitudes o competencias, que se desarrollan dentro de la empresa. (p. 37)

2.2.1.4. La gestión del talento humano en la educación

Cerna (2007) señala que la gestión del talento humano de una organización educativa, se refiere al número total de personas en todos los niveles y subsistemas existentes. Cuando se trata de personas, para llevar a cabo una gestión eficaz y exitosa, deben ser analizadas no solo como recursos con las habilidades, destrezas, habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar la tarea organizacional, sino también como sujetos con características propias de su propia personalidad, idiosincrasias individuales, pretensiones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos.

2.2.1.5. Dimensiones

Chiavenato (citado por Pastor y Pastor 2018), considera como dimensiones de la gestión del talento humano como:

a. Cultura organizacional

Chiavenato (citado por Pastor y Pastor 2018), considera que la cultura afecta fuertemente el funcionamiento de las organizaciones. La investigación realizada demuestra que la cultura organizacional afecta en gran medida la ejecución de la organización en el largo plazo. (p. 25)

b. Selección de personal

Chiavenato (citado por Pastor y Pastor 2018), señala que la selección del personal es el procedimiento que utiliza una organización para elegir, a partir de un resumen de los solicitantes, la persona que mejor cumple con los criterios de determinación para el puesto.

Chiavenato (2008), señala que este proceso implica en una organización que utilice una serie de pasos y herramientas con el fin de evaluar y elegir, de entre un grupo trabajadores, a aquellos que mejor se ajusten a los criterios de selección, teniendo en cuenta las condiciones y demandas de la institución.

c. Formación y desarrollo

Chiavenato (citado por Pastor y Pastor 2018) indica que las organizaciones deben contar con personas expertas, emprendedoras, ágiles y dispuestas a correr

riesgos. Se puede decir de los maestros y personal, en las instituciones educativas, que son quienes planifican, ejecutan y evalúan los procesos enseñanza aprendizaje, así como los proyectos y actividades extracurriculares de las IE. (p. 26)

Chiavenato (2008) indicó que este proceso implica el cultivo de habilidades en los recursos humanos, lo que les permite comportarse de manera más eficiente y contribuir más eficazmente al logro de las metas organizacionales.

d. Medición del desempeño

Chiavenato (citado por Pastor y Pastor 2018), menciona que la evaluación que proporciona la información necesaria de la labor del colaborador, del desempeño, sus actitudes y sus competencias para su realimentación. La evaluación permite a los colaboradores conocer sus fortalezas y debilidades para su desarrollo. (p. 27)

Chiavenato (2008) señaló que la evaluación del desempeño no se trata sólo de evaluar el desempeño laboral de la persona, sino también de tomar conciencia del grado en que el trabajador se adapta a las necesidades particulares de su puesto.

e. Mantenimiento y satisfacción

Chiavenato (citado por Pastor y Pastor 2018) menciona que consiste que el colaborador debe adecuarse a las políticas de desarrollo, la diversidad profesional, la habilidad de talento que percibe del trabajo. (Johnson citado por Pastor y Pastor 2018). Efectivamente se observa que deben de desarrollar las políticas, valores y adecuarse a la diversidad de talentos que percibe. (p. 29)

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1. Definición

Es aquella fuerza de identificación y el involucramiento que posee un profesor hacia una institución educativa (Barraza, Acosta & Ledesma, citado por Araya-Pizarro et al. 2020, p. 3).

Meyer y Allen (citado por Sánchez 2019), señala como un estado psicológico que “caracteriza la relación entre el individuo y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización”. (p. 13)

Davis y Newstrom (2000) señalan que es el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

Arciniega (2002) indica que es un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular.

2.2.2.2. Dimensiones

Meyer y Allen (citado por Sánchez 2019), propone que el compromiso organizacional tiene las dimensiones: componente afectivo, componente de continuidad y componente de normatividad.

a. **Compromiso afectivo.** Rivera (citado por Sánchez 2019), señala que es la combinación de emociones, sentimientos y valores que involucra a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana, generando un sentido de pertenencia en la organización. (p. 16)

Barraza y Acosta (2008) señalan que la dimensión del compromiso afectivo es la afinidad e identificación se reflejan en actitudes como un fuerte sentido de orgullo por pertenecer a una entidad, como el caso del empleado que se siente emocionado al mencionar que trabaja en una institución específica, o aquel que habla frecuentemente sobre ella en reuniones de amigos, familiares u otras personas de su alrededor.

b. **Compromiso de continuidad.** Ramos (citado por Sánchez 2019), indica que es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. (p. 16)

Barraza y Acosta (2008) indican que el compromiso continuo se centra en un sentimiento de lealtad que una persona desarrolla hacia un compañero de trabajo o una organización. Considera que el individuo se muestra relacionado con su institución, porque este ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, que al abandonar o desistir perdería todo lo que ha invertido.

c. **Compromiso normativo.** Bayona y Goñi (citado por Sánchez 2019), señala que el compromiso normativo es la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización. (p. 16)

Es cuando “el colaborador puede llegar a desarrollar fuerte sentimiento de obligación a permanecer por experimentar la sensación de deuda hacia su organización, por haberle dado alguna oportunidad y/o

recompensa intensamente valorada por él" (Barraza y Acosta, 2008, p.28).

2.2.2.3. Factores que determinan el compromiso organizacional

a. **Apoyo organizacional.** Littlewood (citado por Uriarte 2020), indica que es importante conocer los antecedentes inmediatos del compromiso organizacional y la valoración de las contribuciones personales y se preocupa por su bienestar de los trabajadores. (p. 21

b. **Relación del que monitorea – subordinado.** Bhal y Ansari (citado por Uriarte 2020) señala que nos da entender que el líder es el puente que une al trabajador con la organización, siendo así una pieza clave para la evaluación del desempeño docente. (p. 22)

c. **Identificación organizacional.** Pérez (citado por Uriarte 2020) señala que cuando un trabajador se siente identificado con su institución educativa, este se compromete más y por lo tanto mejora su rendimiento general. (p. 22)

2.2.2.4. Teorías de compromiso organizacional

La investigación se basa en algunas teorías que se describen.

a. **Teoría de apuestas secundarias.** Becker (citado por Abanto 2019), señala que la relación entre empleado y organización se basa en el “contrato”, comportamiento de intercambio económico, los empleados comprometidos se comprometen porque tienen inversiones totalmente ocultas, “apuestas secundarias” se refiere a la acumulación de inversiones valoradas por el individuo. (p. 23)

b. **Teoría de la dependencia afectiva.** Porter et al. (citado por Abanto 2019) señala que la retención de los empleados no solo proviene de los factores económicos, sino también de influencias afectivas, y quizás estás últimas sean más significativas. (p. 24)

c. **Teoría del periodo multidimensional.** O´Reilly y Chatman (citado por Abanto 2019) indica que el compromiso como la adepción psicológica que siente el individuo por la organización, reflejando el vínculo en que el individuo internalizado o adopta las características o perspectivas de la organización. (p. 24)

Fundamento filosófico

Jara (citado por Gonzales Mesía), señala que la gestión del talento humano es visto como un proceso administrativo de una organización que ayuda a reclutar, capacitar, evaluar y promover a las personas que trabajan

dentro de su estructura organizacional. Esto permite que se asegure los objetivos de la institución. (p. 32)

La investigación se fundamenta en la gnoseológico, según Paredes Cabrera (2023) indica que las formas de organización de las organizaciones […] las sociedades se fueron organizando de manera indistinta en función de sus responsabilidades y actividades que deberían cumplir, en el caso de los servicios educativos no fue extraño a esta situación. Tal es la situación que no existen formas de ordenamiento científico de las acciones realizadas, se basaba en hechos del accionar del denominado día a día que se enfrentaba la toma de decisiones en la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. (p. 18)

2.3. Definiciones conceptuales

- **Capacidad**. Martí (2003), indica que es el “conjunto de aptitudes que permite a una persona tener éxito en la realización de una actividad determinada”. (p. 69)
- **Competencia**. Martí (2003), señala que es la “aptitud profesional o jurídica para encargarse de ciertas tareas o responsabilizarse de algo”. (p. 88)
- **Comunicación**. Real Academia Española (2025), es la transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor.
- **Gestión**. Martí (2003), considera que es el “conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un objetivo”. (p. 218)
- **Liderazgo**. Real Academia Española (2025), es el ejercicio de las actividades del líder.

- **Organización**. Real Academia Española (2025), es la asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.
- **Políticas**. Martí (2003), indica que “es el conjunto de directrices que rigen la actuación de una persona u organismo”. (p. 347)
- **Talento**. Martí (2003), indica que es una “especial aptitud intelectual o capacidad para realizar ciertas cosas”. (p. 403)

2.4. Bases epistemológicas

La transformación institucional, para lo cual se tiene en cuenta, la estrategia, la estructura y la cultura; es decir, permitir cambios en la cultura de transformación desde donde se tenga la posibilidad del cambio en el factor humano, propendiendo por la participación del personal, reduciendo los conflictos, favoreciendo un trabajo colectivo y generando un buen clima organizacional (Osorio, et al. Citado por Tello Aguirre 2025).

La investigación se fundamenta en las bases epistémicas:

• **Enfoque hermenéutico**. Galindo Osco (2024) en la investigación los pilares fundamentales del estudio apoyado se fundamentaron en paradigmas que desafiaron y derrotaron el enfoque positivista, tales como: situación. Por lo tanto, se procedió a investigar las intenciones de los sujetos y las acciones para investigar el educativo, captando relaciones internas y profundas. intenciones y percepciones de materias.

• **Enfoque crítico**. Asumimos el papel práctico, emancipador y reflexivo, como construcción dinámica y permanente por parte de sujetos comprometidos con el cambio; la articulación de metodologías cuantitativas

y cualitativas con predisposición por estas últimas en la investigación social. Estos supuestos son compartidos por Adorno et al. (citado por Galindo Osco 2024).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

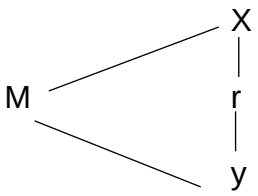
3.1 Tipo de investigación

La investigación pretende hallar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de las Instituciones educativas del distrito de Yarinacocha, que se desarrolló corresponde al tipo de investigación aplicada y nivel de investigación de relación.

3.2 Diseño y esquema de investigación

El diseño de investigación que se realizó es no experimental transeccional correlacional; según este diseño se sustentó en lo que indica Pineda et al. (2020), señala que hallar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Para conocer su nivel de influencia o ausencia, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (p. 199)

El esquema que se va utilizar:



Donde

M: Colaboradores de las instituciones educativas.

X: Gestión del talento humano.

Y: Compromiso organizacional.

r: Relación entre variables.

3.3. Población y muestra

Población

Córdova (2018), indica que la población “es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes”. (p. 21)

La población de estudio estuvo conformada por los docentes del distrito de Yarinacocha, tal como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3

Distribución de colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Yarinacocha, Pucallpa 2024.

N°	Instituciones educativas	N° de directivos	N° de población de docentes	N° de administrativos
1	234 Nuestra Señora de Lurdes	1	15	3
2	308 Niño Jesús de Praga	1	10	2
3	389 Sarita Colonia	1	8	1
4	392	1	11	1
5	427	1	9	1
6	434	1	8	1
7	468		6	
8	465	1	12	2
9	477		6	
10	Elmer Javier Urrelo Correa		6	
11	Hospital Amazonico	1	11	1
12	423	1	11	2
13	478 Husares del Perú		4	
14	64789 José Faustino Sánchez Carrión		7	
15	64722		3	
16	64093 Edita Brito Manas		5	
17	64896 José Abelardo Quiñones		7	

18	469 Camito de Belén	1	2	
19	243 Virgen de las Merced	1	7	1
20	310	1	2	1
21	334	1	15	3
22	378 Retoñito de Esperanza	1	3	
23	380	1	2	
24	399 Niño Dios	1	4	1
25	398 Corazón de Jesús	1	2	
26	626	1	2	
27	628 Villa Primavera	1	2	
28	683		2	
29	685	1	2	
30	686	1	3	
31	695	1	2	
32	688	1	2	
33	743	1	2	
34	744	1	2	
35	270	1	2	
36	405	1	1	
	Total	27	198	20
	Total general		**245**	

Nota. Cuadro de Asignación de Personal-CAP 2024.

Muestra

Córdova (2018), considera la muestra de estudio “es una parte de la población seleccionada bajo cierta técnica de muestreo”. (p. 22)

El método de muestreo que se utilizó es no probabilístico con el método de muestreo intencional u opinático (Pineda, Dávila, Ortega y Quispe 2020).

Tabla 4

Distribución de colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Yarinacocha, Pucallpa 2024.

N°	Instituciones educativas	N° de directivos	N° de población de docentes	N° de administrativos
1	234 Nuestra Señora de Lurdes	1	5	1
2	308 Niño Jesús de Praga	1	5	1
3	389 Sarita Colonia	1	5	1
4	392	1	5	1
5	427	1	5	1
6	434	1	4	1
7	465	1	3	1
8	Hospital Amazónico	1	5	1
9	423	1	5	2
10	334	1	5	1
	Total	10	47	11
	Total general		68	

Nota: Tabla 3.

La muestra de estudio fueron 68 colaboradores se utilizó el método de muestreo por conveniencia por las características de las instituciones.

3. 4. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Gestión del talento humano. Este instrumento estuvo compuesto por las dimensiones: cultura organizacional, está conformada por 5 ítems; selección de personal que contiene 5 ítems; formación y desarrollo está conformado por 5 ítems; medición del desempeño está conformado por 5 ítems y mantenimiento y satisfacción está conformado por 5 ítems; todas las dimensiones conforman 25 ítems. La valoración de cada ítem es: Nunca: 1, a veces: 2 y siempre: 3.

Compromiso organizacional. Este instrumento estuvo compuesto por las dimensiones: Compromiso afectivo, está conformado por 9 ítems; Compromiso de continuidad, está conformada por 13 ítems; Compromiso normativo, conformada por 7 ítems. La valoración de cada ítem: Nunca: 1, a veces: 2 y siempre: 3.

Validación de los instrumentos, para ambos instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos.

Confiabilidad del instrumento, para hallar la confiabilidad se utilizó una muestra piloto y el estadístico que se utilizó fue el Coeficiente Alfa de Cronbach.

3.5. Técnicas de recojo, procedimiento y presentación de datos

Para los resultados de la investigación se realizó las siguientes actividades:

a. Se empaquetaron los datos en una base de datos de ambas variables de estudio.
b. Se utilizaron el Microsoft Excel y el SPSS para la presentación de tablas.
c. Presentaron los datos en tablas de frecuencia porcentual.
d. Presentaron tablas de correlación de las variables de estudio.
e. Presentaron figuras de barras.
f. Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov[a]
g. Se utilizó la prueba de hipótesis la Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados del trabajo de campo

Tabla 5

Puntaje de la Gestión del talento humano de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, noviembre – 2024.

Suj.	Cultura organizacional		Selección de personal		Formación y desarrollo		Medición del desempeño		Mantenimiento y satisfacción		Gestión del Talento Humano	
	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel
1	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
2	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
3	11	Regular	11	Regular	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	64	Bueno
4	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
5	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
6	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	69	Bueno
7	12	Regular	12	Regular	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	66	Bueno
8	12	Regular	12	Regular	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	66	Bueno
9	13	Regular	13	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	69	Bueno
10	11	Regular	11	Regular	15	Bueno	13	Bueno	10	Regular	60	Regular
11	14	Regular	14	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	12	Regular	68	Bueno
12	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	70	Bueno
13	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	71	Bueno
14	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	71	Bueno
15	14	Regular	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	73	Bueno

16	14	Regular	14	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	12	Regular	68	Bueno
17	10	Malo	10	Regular	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	62	Bueno
18	13	Regular	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	14	Bueno	63	Bueno
19	11	Regular	11	Regular	15	Bueno	15	Bueno	11	Regular	63	Bueno
20	14	Regular	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	72	Bueno
21	12	Regular	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	12	Regular	62	Bueno
22	12	Regular	12	Regular	10	Regular	12	Regular	11	Regular	57	Regular
23	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	14	Bueno	10	Regular	63	Bueno
24	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	71	Bueno
25	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	67	Bueno
26	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	71	Bueno
27	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	71	Bueno
28	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	71	Bueno
29	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	71	Bueno
30	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	71	Bueno
31	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	71	Bueno
32	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	71	Bueno
33	14	Regular	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	73	Bueno
34	11	Regular	11	Regular	15	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	64	Bueno
35	11	Regular	11	Regular	13	Bueno	9	Regular	10	Regular	54	Regular
36	12	Regular	12	Regular	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	66	Bueno
37	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	73	Bueno
38	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	68	Bueno
39	10	Malo	10	Regular	8	Malo	13	Bueno	9	Regular	50	Regular
40	8	Malo	8	Malo	9	Regular	12	Regular	12	Regular	49	Regular

41	10	Malo	10	Regular	12	Regular	12	Regular	9	Regular	53	Regular
42	10	Malo	10	Regular	9	Regular	12	Regular	8	Malo	49	Regular
43	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	72	Bueno
44	11	Regular	11	Regular	12	Regular	9	Regular	10	Regular	53	Regular
45	12	Regular	12	Regular	6	Malo	7	Malo	9	Regular	46	Regular
46	9	Malo	9	Regular	10	Regular	15	Bueno	12	Regular	55	Regular
47	11	Regular	11	Regular	11	Regular	13	Bueno	14	Bueno	60	Regular
48	10	Malo	10	Regular	9	Regular	15	Bueno	15	Bueno	59	Regular
49	12	Regular	12	Regular	11	Regular	6	Malo	5	Malo	46	Regular
50	10	Malo	10	Regular	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	61	Regular
51	13	Regular	13	Bueno	12	Regular	11	Regular	11	Regular	60	Regular
52	13	Regular	13	Bueno	11	Regular	14	Bueno	11	Regular	62	Bueno
53	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	68	Bueno
54	11	Regular	11	Regular	8	Malo	8	Malo	12	Regular	50	Regular
55	13	Regular	13	Bueno	10	Regular	15	Bueno	13	Bueno	64	Bueno
56	14	Regular	14	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	71	Bueno
57	12	Regular	12	Regular	9	Regular	14	Bueno	12	Regular	59	Regular
58	11	Regular	11	Regular	13	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
59	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
60	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
61	13	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
62	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
63	14	Regular	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	71	Bueno
64	10	Malo	10	Regular	12	Regular	15	Bueno	14	Bueno	61	Regular
65	14	Regular	14	Bueno	9	Regular	15	Bueno	15	Bueno	67	Bueno

66	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
67	15	Bueno	15	Bueno	8	Malo	13	Bueno	15	Bueno	66	Bueno
68	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario de gestión del talento humano.

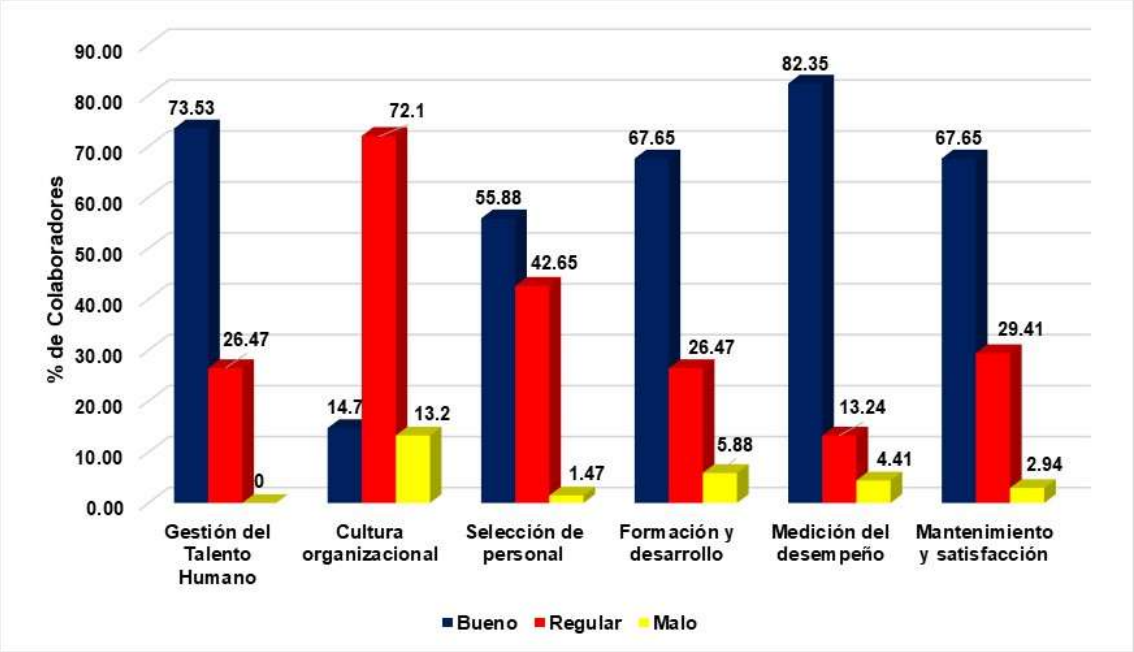
Tabla 6

Puntaje porcentual de la Gestión del talento humano de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, noviembre – 2024.

Gestión del Talento Humano				**Cultura organizacional**			**Selección de personal**			**Formación y desarrollo**		**Medición del desempeño**		**Mantenimiento y satisfacción**	
Nivel	**Interv.**	**fi**	**%**	**Interv.**	**fi**	**%**	**Interv.**	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**
Bueno	62 - 78	50	73.5	15 - 18	10	14.7	13 – 15	38	55.9	46	67.647	56	82.35	46	67.65
Regular	44 - 61	18	26.5	11 - 14	49	72.1	9 – 12	29	42.6	18	26.471	9	13.24	20	29.41
Malo	26 - 43	0	0	6 - 10	9	13.2	5 – 8	1	1.47	4	5.8824	3	4.41	2	2.94
	Total	**68**	**100**		**68**	**100**		**68**	**100**	**68**	**100**	**68**	**100**	**68**	**100**

Nota. Tabla 5.

Figura 1: Puntaje porcentual de la Gestión del talento humano de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial.



Nota. Tabla 6.

Los resultados de la tabla 6 y figura 1, indica que la **Gestión del talento humano** en los colaboradores de las instituciones educativas de Inicial del distrito de Yarinacocha, el 73.53% perciben que es bueno y el 26.47 señalan que es regular; el resultado por dimensiones:

Cultura organizacional, el 14.7% perciben que es bueno, el 71.1% indica que es regular y el 13.2% perciben que es malo.

Selección del personal, el 55.88% perciben que es bueno, el 42.65% indica que es regular y el 1.47% opina que es malo.

Formación y desarrollo, el 67.65% perciben que es bueno, el 26.47% señala que es regular y el 5.88% opinan que es malo.

Medición del desempeño, el 82.35% perciben que es bueno, el 13.24% señala que regular y el 4.41% opinan que es malo; Mantenimiento y satisfacción, el 67.65% perciben que es bueno, el 29.41% señalan que es regular y el 2.94% opinan que es malo.

Tabla 7

Puntaje del Compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, noviembre – 2024.

Suj.	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo		Compromiso organizacional	
	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel
1	14	Promedio	11	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
2	14	Promedio	10	Bajo	11	Promedio	35	Promedio
3	13	Promedio	10	Bajo	9	Bajo	32	Promedio
4	14	Promedio	11	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
5	14	Promedio	11	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
6	15	Alto	12	Promedio	13	Promedio	40	Promedio
7	11	Promedio	10	Bajo	10	Bajo	31	Promedio
8	16	Alto	10	Bajo	10	Bajo	36	Promedio
9	15	Alto	14	Promedio	6	Bajo	35	Promedio
10	12	Promedio	11	Promedio	16	Alto	39	Promedio
11	6	Bajo	13	Promedio	13	Promedio	32	Promedio
12	14	Promedio	14	Promedio	10	Bajo	38	Promedio
13	11	Promedio	11	Promedio	12	Promedio	34	Promedio
14	12	Promedio	6	Bajo	12	Promedio	30	Bajo
15	15	Alto	14	Promedio	8	Bajo	37	Promedio
16	6	Bajo	13	Promedio	13	Promedio	32	Promedio
17	12	Promedio	9	Bajo	13	Promedio	34	Promedio
18	13	Promedio	14	Promedio	12	Promedio	39	Promedio
19	8	Bajo	12	Promedio	15	Alto	35	Promedio
20	11	Promedio	12	Promedio	12	Promedio	35	Promedio
21	12	Promedio	11	Promedio	11	Promedio	34	Promedio
22	13	Promedio	12	Promedio	15	Alto	40	Promedio
23	6	Bajo	12	Promedio	13	Promedio	31	Promedio
24	12	Promedio	11	Promedio	12	Promedio	35	Promedio
25	16	Alto	8	Bajo	9	Bajo	33	Promedio
26	12	Promedio	13	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
27	12	Promedio	13	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
28	12	Promedio	13	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
29	12	Promedio	13	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
30	12	Promedio	13	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
31	12	Promedio	13	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
32	12	Promedio	13	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
33	12	Promedio	13	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
34	11	Promedio	9	Bajo	9	Bajo	29	Bajo

35	12	Promedio	13	Promedio	12	Promedio	37	Promedio
36	11	Promedio	9	Bajo	9	Bajo	29	Bajo
37	11	Promedio	11	Promedio	14	Promedio	36	Promedio
38	15	Alto	12	Promedio	15	Alto	42	Promedio
39	9	Bajo	9	Bajo	13	Promedio	31	Promedio
40	9	Bajo	9	Bajo	13	Promedio	31	Promedio
41	12	Promedio	11	Promedio	12	Promedio	35	Promedio
42	9	Bajo	9	Bajo	12	Promedio	30	Bajo
43	15	Alto	12	Promedio	12	Promedio	39	Promedio
44	8	Bajo	9	Bajo	7	Bajo	24	Bajo
45	15	Alto	10	Bajo	12	Promedio	37	Promedio
46	15	Alto	10	Bajo	12	Promedio	37	Promedio
47	11	Promedio	9	Bajo	9	Bajo	29	Bajo
48	14	Promedio	8	Bajo	10	Bajo	32	Promedio
49	16	Alto	16	Alto	16	Alto	48	Alto
50	11	Promedio	11	Promedio	14	Promedio	36	Promedio
51	17	Alto	10	Bajo	12	Promedio	39	Promedio
52	14	Promedio	14	Promedio	14	Promedio	42	Promedio
53	18	Alto	15	Alto	17	Alto	50	Alto
54	15	Alto	12	Promedio	15	Alto	42	Promedio
55	12	Promedio	14	Promedio	14	Promedio	40	Promedio
56	15	Alto	12	Promedio	11	Promedio	38	Promedio
57	14	Promedio	8	Bajo	18	Alto	40	Promedio
58	14	Promedio	9	Bajo	12	Promedio	35	Promedio
59	15	Alto	17	Alto	11	Promedio	43	Alto
60	15	Alto	17	Alto	11	Promedio	43	Alto
61	15	Alto	17	Alto	11	Promedio	43	Alto
62	11	Promedio	12	Promedio	11	Promedio	34	Promedio
63	16	Alto	13	Promedio	17	Alto	46	Alto
64	12	Promedio	10	Bajo	11	Promedio	33	Promedio
65	17	Alto	17	Alto	14	Promedio	48	Alto
66	6	Bajo	6	Bajo	6	Bajo	18	Bajo
67	10	Bajo	12	Promedio	11	Promedio	33	Promedio
68	6	Bajo	10	Bajo	6	Bajo	22	Bajo

Nota. Base de datos de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional.

Tabla 8

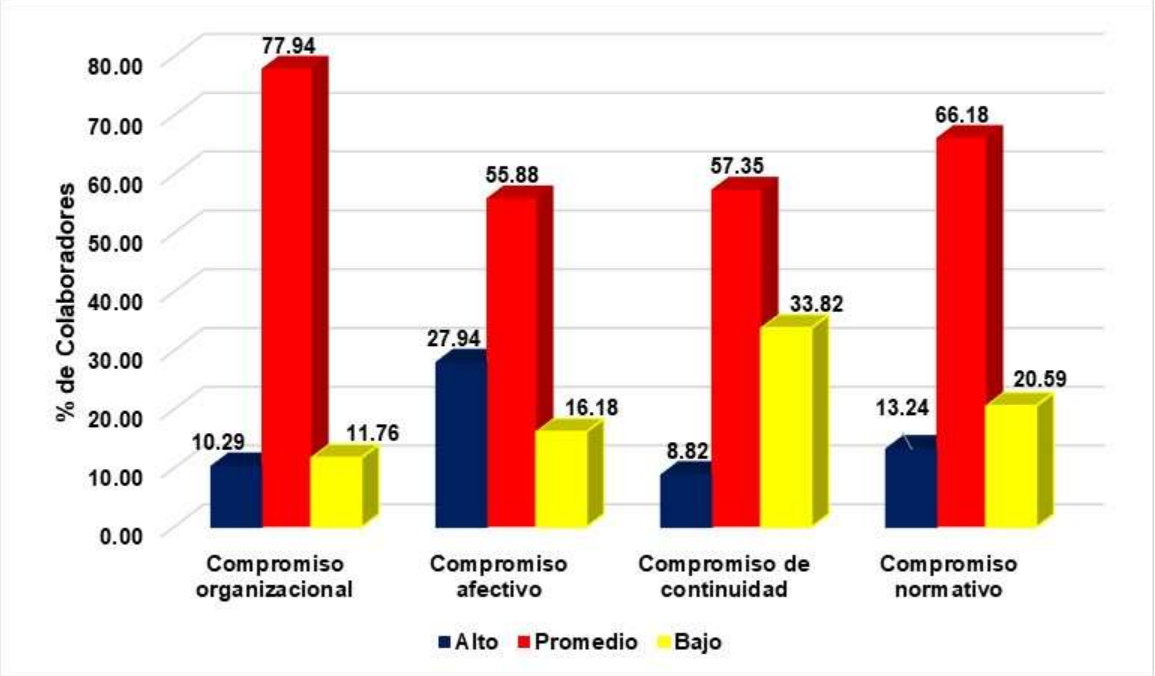
Puntaje porcentual del Compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, noviembre – 2024.

Compromiso organizacional				Compromiso afectivo			Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
Nivel	**Interv.**	**fi**	**%**	**Interv.**	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**
Alto	43 - 54	7	10.29	15 - 18	19	27.94	6	8.82	9	13.24
Promedio	31 - 42	53	77.94	11 - 14	38	55.88	39	57.35	45	66.18
Bajo	18 - 30	8	11.76	6 - 10	11	16.18	23	33.82	14	20.59
Total		**68**	**100.00**		**68**	**100.00**	**68**	**100.00**	**68**	**100.00**

Nota: Tabla 7.

Figura 2

Puntaje porcentual del Compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial.



Nota. Tabla 8.

Los resultados de la tabla 8 y figura 2, indica que la Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas de Inicial del distrito de Yarinacocha, el 10.29% perciben que es alto, el 77.94% señalan que promedio y el 11.76% señalan que es bajo; el resultado por dimensiones:

Compromiso afectivo, el 27.94% perciben que es alto, el 55.88% indica que es promedio y el 16.18% perciben que es bajo.

Compromiso de continuidad, el 8.82% perciben que es alto, el 57.35% indica que es promedio y el 33.82% opina que es bajo.

Compromiso normativo, el 13.24% perciben que es alto, el 66.18% señala que es promedio y el 20.59% opinan que es bajo.

4.2. Contrastación de hipótesis secundarias

Tabla 9

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,170	68	,000	,941	68	,003
Selección de personal	,170	68	,000	,941	68	,003
Formación y desarrollo	,269	68	,000	,787	68	,000
Medición del desempeño	,326	68	,000	,619	68	,000
Mantenimiento y satisfacción	,251	68	,000	,794	68	,000
Gestión del Talento Humano	,139	68	,002	,908	68	,000
Compromiso organizacional	,131	68	,005	,960	68	,027

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Base de datos de la aplicación de los cuestionarios gestión del talento humano y compromiso organizacional.

La muestra fueron 68 participantes, por lo que se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov[a], como el p-valor obtenido en algunos casos fue (0,000 <0,05), entonces existe evidencia suficiente para afirmar que los datos no siguen una distribución normal, en consecuencia, se aplicó prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

Ho: No existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

Regla de decisión

Un p-valor ≤ α, permite rechazar la Ho, donde α, es el nivel de significancia.

Si p-valor ≤ α, entonces se rechaza la Ho.

Si p-valor > α, entonces no se rechaza la Ho.

Cabe indicar que el nivel de significancia es del 95% con un margen de error del 5%. (0,05)

Tabla 10

Pruebe de hipótesis general.

Correlaciones

			Gestión del Talento Humano	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,055
		Sig. (bilateral)	.	,656
		N	68	68
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,055	1,000
		Sig. (bilateral)	,656	.
		N	68	68

Nota. Base de datos de la aplicación de los cuestionarios gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Decisión

De acuerdo a los resultados de la tabla 10, sobre la prueba de hipótesis general, sobre la Gestión del Talento humano y compromiso organizacional, se utilizó la Rho de Spearman, donde arrojó 0, 055, siendo el grado de correlación positiva baja y el p valor = 0.656, por lo que se indica que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1: Dimensión cultura organizacional

H1: Existe relación directa significativa entre la **Cultura organizacional** y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

H0: No existe relación directa significativa entre la **Cultura organizacional** y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

Regla de decisión

Un p-valor ≤ α, permite rechazar la Ho, donde α, es el nivel de significancia.

Si p-valor ≤ α, entonces se rechaza la Ho.

Si p-valor > α, entonces no se rechaza la Ho.

Cabe indicar que el nivel de significancia es del 95% con un margen de error del 5%. (0,05)

Tabla 11

Pruebe de hipótesis específica 1.

Correlaciones

			Cultura organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,200
		Sig. (bilateral)	.	,103
		N	68	68
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,200	1,000
		Sig. (bilateral)	,103	.
		N	68	68

Nota. Base de datos de la aplicación de los cuestionarios gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Decisión

De acuerdo a los resultados de la tabla 11, sobre la prueba de hipótesis específica 1, sobre la cultura organizacional y compromiso organizacional, se utilizó la Rho de Spearman, donde arrojó 0, 200, siendo el grado de correlación positiva baja y el p valor = 0.103, por lo que se indica que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2: Dimensión Selección de personal

H2: Existe relación directa significativa entre la **Selección de personal** y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

H0: No existe relación directa significativa entre la **Selección de personal** y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

Regla de decisión

Un p-valor ≤ α, permite rechazar la Ho, donde α, es el nivel de significancia.

Si p-valor ≤ α, entonces se rechaza la Ho.

Si p-valor > α, entonces no se rechaza la Ho.

Cabe indicar que el nivel de significancia es del 95% con un margen de error del 5%. (0,05)

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones

			Selección de personal	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,200
		Sig. (bilateral)	.	,103
		N	68	68
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,200	1,000
		Sig. (bilateral)	,103	.
		N	68	68

Nota. Base de datos de la aplicación de los cuestionarios gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Decisión

De acuerdo a los resultados de la tabla 12, sobre la prueba de hipótesis específica 2, sobre la Selección de personal y el compromiso organizacional, se utilizó la Rho de Spearman, donde arrojó 0, 200, siendo el grado de correlación positiva baja y el p valor = 0.103, por lo que se indica que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Especifica 3: Dimensión Formación y desarrollo

H3: Existe relación directa significativa entre la **Formación y desarrollo** y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

H0: No existe relación directa significativa entre la **Formación y desarrollo** y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

Regla de decisión

Un p-valor ≤ α, permite rechazar la Ho, donde α, es el nivel de significancia.

Si p-valor ≤ α, entonces se rechaza la Ho.

Si p-valor > α, entonces no se rechaza la Ho.

Cabe indicar que el nivel de significancia es del 95% con un margen de error del 5%. (0,05)

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones

			Formación y desarrollo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Formación y desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,057
		Sig. (bilateral)	.	,647
		N	68	68
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,057	1,000
		Sig. (bilateral)	,647	.
		N	68	68

Nota. Base de datos de la aplicación de los cuestionarios gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Decisión

De acuerdo a los resultados de la tabla 13, sobre la prueba de hipótesis específica 3, sobre la Formación y desarrollo y el compromiso organizacional, se utilizó la Rho de Spearman, donde arrojó 0, 057, siendo el grado de correlación positiva moderada y el p valor = 0.647, por lo que se indica que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Especifica 4: Dimensión Medición del desempeño

H4: Existe relación directa significativa entre la **Medición del desempeño** y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

H0: No existe relación directa significativa entre la **Medición del desempeño** y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

Regla de decisión

Un p-valor ≤ α, permite rechazar la Ho, donde α, es el nivel de significancia.

Si p-valor ≤ α, entonces se rechaza la Ho.

Si p-valor > α, entonces no se rechaza la Ho.

Cabe indicar que el nivel de significancia es del 95% con un margen de error del 5%. (0,05)

Tabla 14
Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones

			Medición del desempeño	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Medición del desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	-,055
		Sig. (bilateral)	.	,654
		N	68	68
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	-,055	1,000
		Sig. (bilateral)	,654	.
		N	68	68

Nota. Base de datos de la aplicación de los cuestionarios gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Decisión

De acuerdo a los resultados de la tabla 14, sobre la prueba de hipótesis específica 4, sobre la Medición del desempeño y el compromiso organizacional, se utilizó la Rho de Spearman, donde arrojó -0, 055, siendo el grado de correlación negativa y el p valor = 0.654, por lo que se indica que el pv > 0.05, por lo que no existe relación directa tampoco es significativa, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Hipótesis Especifica 5: Dimensión Mantenimiento y satisfacción

H5: Existe relación directa significativa entre la **Mantenimiento y satisfacción** y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

H0: No existe relación directa significativa entre la **Mantenimiento y satisfacción** y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.

Regla de decisión

Un p-valor ≤ α, permite rechazar la Ho, donde α, es el nivel de significancia.

Si p-valor ≤ α, entonces se rechaza la Ho.

Si p-valor > α, entonces no se rechaza la Ho.

Cabe indicar que el nivel de significancia es del 95% con un margen de error del 5%. (0,05)

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 5

Correlaciones

			Mantenimiento y satisfacción	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Mantenimiento y satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,040
		Sig. (bilateral)	.	,744
		N	68	68
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,744	.
		N	68	68

Nota. Base de datos de la aplicación de los cuestionarios gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Decisión

De acuerdo a los resultados de la tabla 15, sobre la prueba de hipótesis específica 5, sobre la Mantenimiento y satisfacción y el compromiso organizacional, se utilizó la Rho de Spearman, donde arrojó 0, 040, siendo el grado de correlación positiva moderada y el p valor = 0.74, por lo que se indica que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo

Tabla 6 y figura 1, sobre la Gestión del talento humano en los colaboradores de las instituciones educativas de Inicial del distrito de Yarinacocha, indica que el 73.53% perciben que es bueno; en las dimensiones: Cultura organizacional, el 71.1% perciben que es regular; Selección del personal, el 55.88% perciben que es bueno; Formación y desarrollo, el 67.65% perciben que es bueno; Medición del desempeño, el 82.35% perciben que es bueno; Mantenimiento y satisfacción, el 67.65% perciben que es bueno.

Casi la mayoría colaboradores perciben que hay una buena gestión del talento humano y también en sus dimensiones eso implica que, que los colaboradores están en la capacidad según Franklin y Krieger (citado por Flores 2022), “Realizar las tareas relacionadas con los vínculos laborales, entre las personas y la organización en general, considerando entre ellas a la búsqueda y selección de las personas, al desarrollo de sus capacidades y la evaluación de su desempeño”. (p. 14), en cuanto a las dimensiones los colaboradores están en la capacidad según Chiavenato (citado por Pastor y Pastor 2018), de realizar la **Cultura organizacional**, de saber cómo la cultura afecta fuertemente el funcionamiento de las organizaciones. (p. 25); en la **Selección de personal,** los colaboradores perciben que en la selección del personal es el procedimiento que utiliza una organización para elegir, a partir de un resumen de los solicitantes, la persona que mejor cumple con los criterios de determinación para el puesto; en la **Formación y desarrollo,** los colaboradores perciben que en las organizaciones deben contar con

personas expertas, emprendedoras, ágiles y dispuestas a correr riesgos. Se puede decir de los maestros y personal, en las instituciones educativas, que son quienes planifican, ejecutan y evalúan los procesos enseñanza aprendizaje, así como los proyectos y actividades extracurriculares de las IE. (p. 26); en la **Medición del desempeño,** los colaboradores perciben que la evaluación que proporciona la información necesaria de la labor del colaborador, del desempeño, sus actitudes y sus competencias para su realimentación. La evaluación permite a los colaboradores conocer sus fortalezas y debilidades para su desarrollo. (p. 27); en el **Mantenimiento y satisfacción,** los colaboradores perciben que deben adecuarse a las políticas de desarrollo, la diversidad profesional, la habilidad de talento que percibe del trabajo. (Johnson citado por Pastor y Pastor 2018). Efectivamente se observa que deben de desarrollar las políticas, valores y adecuarse a la diversidad de talentos que percibe. (p. 29)

Tabla 8 y figura 2, sobre el Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas de Inicial, el 77.94% perciben que es promedio; en las dimensiones: Compromiso afectivo, el 55.88% perciben que es promedio; Compromiso de continuidad, el 57.35% perciben que es promedio; Compromiso normativo, el 66.18% perciben que es promedio.

De acuerdo a los resultados del compromiso organizacional y en sus dimensiones perciben los colaboradores en un nivel promedio, esto que indica que tienen dificultades los colaboradores en la identificación y el involucramiento que posee un colaborador hacia una organización o institución educativa (Barraza, Acosta & Ledesma, citado por Araya-Pizarro

et al. 2020, p. 3), Meyer y Allen (citado por Sánchez 2019), es un estado psicológico que “caracteriza la relación entre el individuo y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización”. (p. 13); en cuanto a las dimensiones los colaboradores presentan dificultades según Meyer y Allen (citado por Sánchez 2019), propone que el **Compromiso afectivo,** tendrían dificultades según Rivera (citado por Sánchez 2019), de combinar emociones, sentimientos y valores que involucra a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana, generando un sentido de pertenencia en la organización. (p. 16); en el **Compromiso de continuidad,** los colaboradores tendrían dificultades según Ramos (citado por Sánchez 2019), en el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. (p. 16); en el **Compromiso normativo,** los colaboradores tendrían, dificultades según Bayona y Goñi (citado por Sánchez 2019), de asumir normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización. (p. 16)

5.2. Contrastación de la hipótesis

Tabla 10, sobre la prueba de hipótesis general, Gestión del Talento humano y compromiso organizacional, la Rho de Spearman, arrojó el 0, 055, siendo el grado de correlación positiva baja y el p valor = 0.656, indicando que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación; tabla 11, sobre la prueba de hipótesis específica 1, cultura organizacional y compromiso

organizacional, la Rho de Spearman, arrojó 0, 200, siendo el grado de correlación positiva baja y el p valor = 0.103, indicando que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación; tabla 12, sobre la prueba de hipótesis específica 2, Selección de personal y el compromiso organizacional, la Rho de Spearman, arrojó 0, 200, siendo el grado de correlación positiva baja y el p valor = 0.103, indicando que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación; tabla 13, sobre la prueba de hipótesis específica 3, Formación y desarrollo y el compromiso organizacional, utilizó la Rho de Spearman, arrojó 0, 057, siendo el grado de correlación positiva moderada y el p valor = 0.647, indicando que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación; tabla 13, sobre la prueba de hipótesis específica 4, Medición del desempeño y el compromiso organizacional, la Rho de Spearman, arrojó -0, 055, siendo el grado de correlación negativa y el p valor = 0.654, por lo que el pv > 0.05, esto indica que no existe relación directa tampoco es significativa, entonces se acepta la hipótesis nula; tabla 15, sobre la prueba de hipótesis específica 5, Mantenimiento y satisfacción y el compromiso organizacional, la Rho de Spearman, arrojó 0, 040, siendo el grado de correlación positiva moderada y el p valor = 0.74, indicando que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis el grado de correlación es muy baja en alguna es nula, esto no guarda relación con las investigaciones de los antecedentes, según la investigación de Baque-

Cantos y Cañarte-Quimis (2023), Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente en su conclusión señala que existe una fuerte relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, al mismo tiempo el coeficiente Rho de Spearman indica una relación muy alta. De esta forma, introducimos otra hipótesis de inicio, procedemos a rechazar la hipótesis nula, y resulta que: la gestión del talento humano está relacionada con el éxito docente en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. (p. 109); de la misma manera no guarda relación con la investigación de Calderón (2021), Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fé y Alegría Nº 43 del Distrito de Ventanilla – Callao, 2017en su conclusión indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables en estudio al efectuar la prueba de hipótesis, sostenido en el valor del coeficiente r = 0,590; resultado que lleva a afirmar que la Gestión del Talento Humano influye con el Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 43 del distrito de Ventanilla - Callao, 2017. (p. 62)

5.3. Aporte científico de la investigación

La investigación contribuye en el aporte científico porque permitió demostrar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial.

CONCLUSIONES

- En la relación entre la Gestión del Talento humano y compromiso organizacional, la Rho de Spearman, arrojó el 0, 055, siendo el grado de correlación positiva baja y el p valor = 0.656, señalando que el pv > 0.05, por lo que existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación.
- La Gestión del talento humano en los colaboradores de las instituciones educativas de Inicial del distrito de Yarinacocha, indicaron que el 73.53% percibieron que es bueno; en las dimensiones: Cultura organizacional, el 71.1% percibieron que es regular; Selección del personal, el 55.88% percibieron que es bueno en el mismo nivel coinciden las dimensiones: Formación y desarrollo, el 67.65%; Medición del desempeño, el 82.35%; Mantenimiento y satisfacción, el 67.65%.
- El Compromiso organizacional, el 77.94% perciben que es promedio; en las dimensiones: Compromiso afectivo, el 55.88% perciben que es promedio; Compromiso de continuidad, el 57.35% perciben que es promedio; Compromiso normativo, el 66.18% perciben que es promedio.
- En la relación de la cultura organizacional y compromiso organizacional, la Rho de Spearman, arrojó 0, 200, siendo el grado de correlación positiva baja y el p valor = 0.103, señalando que el pv > 0.05, indica existe una relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación.
- En la relación entre la Selección de personal y el compromiso organizacional, la Rho de Spearman, rrojó 0, 200, siendo el grado de correlación positiva baja y el p valor = 0.103, señalando el pv > 0.05, existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación.

- En la relación entre la Formación y desarrollo y el compromiso organizacional, la Rho de Spearman, arrojó 0, 057, siendo el grado de correlación positiva moderada y el p valor = 0.647, señalando el pv > 0.05, existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación.
- En la relación entre la Medición del desempeño y el compromiso organizacional, la Rho de Spearman, arrojó -0, 055, siendo el grado de correlación negativa y el p valor = 0.654, señalando el pv > 0.05, indica que no existe relación directa tampoco es significativa, entonces se acepta la hipótesis nula.
- En la relación entre el Mantenimiento y satisfacción y el compromiso organizacional, la Rho de Spearman, arrojó 0, 040, siendo el grado de correlación positiva moderada y el p valor = 0.74, señalando el pv > 0.05, existe relación directa pero no es significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación.

SUGERENCIAS

- Se debe utilizar además de cuestionarios otros instrumentos para cruzar información y la medición de ambas variables sean más objetivas.

- Se debe procurar que la aplicación de los instrumentos se haga de manera colectiva para sensibilizar a los participantes.

- Los directivos realicen talleres de sensibilización a los colaboradores de la institución para asumir el compromiso institucional.

- Los directivos deben valorar su trabajo y orientar a todos los colaborares en los puestos que se desenvuelven.

- Asignar en las comisiones de trabajo a los colaboradores de acuerdo a su talento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto, F. (2019), Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35830/Abanto_ZFF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P. y Escalante-Flores, J. (2021), La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. Propósitos y Representaciones,9 (SPE1); 1-14. https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200

Alvarado, M. y Barba, M. (2016), Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje. Estados Unidos: Copyright. https://www.amazon.com/Gesti%C3%B3n-talento-innovaci%C3%B3n-ense%C3%B1anza-aprendizaje/dp/1506515355

Araujo, G., Campozano, J., Guerra, L., Martínez, D., Cabrera, R. y Zambrano, E. (2023), Procesos de gestión del talento humano en la gerencia educativa, caso en la unidad educativa 11 de octubre. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(2); 1407-1421. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/5410/8183/

Araya-Pizarro, S., Díaz, K., Rojas-Escobar, L. (2020), Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización, 8(3), pp. 1-17. DOI: https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/428/1123

Arciniega, L. (2002), Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Editorial Limusa.

Baque-Cantos, M. y Cañarte-Quimis, L. (2023), Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente, Revista Ciencia & Sociedad, 3(2); 99-111. https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73/55

Barraza, A. y Acosta, M. (2008), Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Innovación Educativa, 8(45), 20-35. https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf

Bendezú, K. (2019), Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada, Revista de Investigación Valdizana, 14(1); 22 – 28. https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/download/494/487/1605

Calderón, S. (2021), Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fé y Alegría Nº 43 del Distrito de Ventanilla – Callao, 2017 [Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6073/Susana%20Elizabeth%20CALDERON%20GONZALES.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Carhuanambo, V. y Velarde, Z. (2019), Gestión del talento humano de los docentes en la institución educativa Alexander Von Humboldt, 2018 [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21008/Carhuanambo%20Villanueva%20V%C3%ADctor%20No%C3%A9%20-%20Velarde%20Reyes%20Zoila%20Monica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, K., y Delgado, J. (2020), en su artículo científico publicado sobre, Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga

Central y Bajo Mayo 2020, Revista Multidisciplinar, 4(2); 1-20. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93

Cerna, (2007), Gestión del talento humano en el campo educativo. https://gestiondeltalentohumanosanare.blogspot.com/

Chiavenato, I. (2008), Gestión del talento humano, editorial McGrawHill. https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf

Córdova, I. (2018), Estadística Aplicada a la Investigación, Introducción, Editorial San Marcos.

Cuenca, R. y López, H. (2020), Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. Podium, (37), 43-56. http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf

Davis, K. y Nwestrow, J. (2000). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc. Graw Hill.

Flores, F. (2016), Gestión del talento humano y el buen desempeño docente en las instituciones educativas secundarias “Jose Carlos Mariategui” de Ilave e Industrial 32 de Puno-2016 [Tesis de titulación]. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/2980/1/Tesis_Gesti%C3%B3n_Talento_Desempe%C3%B1o.pdf

Flores, L. (2022), Gestión del talento humano y el desarrollo docente en educación básica regular en la UGEL 04, 2021 [Tesis para grado de maestro, Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30027/Flores%20Zulueta%20Lezly%20Jaqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y

. Galindo Osco, A. (2024), Compromiso organizacional de los docentes y actitud científica en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/17573f1b-a906-4916-a40a-748b8de5f346/content

Gonzales Mesia, J. (2024), Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Los Libertadores de América, Pucallpa – 2023 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/075575c4-890a-4242-bb35-3594327f36d3/content

Gonzales, J., Collazos, E., Simangas, A. y Álvarez, M. (2024), El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales. Revista de educación, 22(1); 1-10. http://scielo.sld.cu/pdf/men/v22n1/1815-7696-men-22-01-e3588.pdf

Hart-Montes, E., Ramos- Gelvez, C., Arzuza- Gómez, A. (2024), Gestión del talento humano: Una vía para el desarrollo de organizaciones educativas exitosas. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, IX(17); 75 -87. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9272943.pdf

Majad, M. (2016), Gestión del talento humano en organizaciones educativas, Revista de Investigación, 40(88); 148-165. https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf

Martí, I. (2003), Diccionario Enciclopédico de Educación, España. Ceac,

Paredes Cabrera, C. (2023), La misión educativa y el clima organizacional en la institución educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay [Tesis de ,maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7364/TESIS%20CINTHYA%20PAREDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pastor, A. y Pastor, R. (2018), Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018 [Tesis para grado de maestro, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35746/pastor_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, F. (2021), Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020 [Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Tumbes]. https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2506/TESIS%20-%20PEREZ%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pineda, W., Dávila, J., Ortega, W. y Quispe, L. (2020), Génesis del proceso de la investigación científica, Editorial Corpograf Atlas.

Quiroz, G. y Torres, M. (2019), Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. Revista de Educación, 25(2); 157-164. https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/download/2044/2109/6325

Real Academia Española (2025), Diccionario de la lengua española. https://dle.rae.es/comunicaci%C3%B3n?m=form

Sánchez, A. (2019), El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, 2017 [Tesis para grado académico, Universidad Nacional de San Martín].

https://repositorio.unsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/8e250dec-c37b-440b-a2fc-f61db7020fbc/content

Segura, L. y Guerrero, C. (2025), Gestión del talento humano como factor determinante del desempeño laboral en COMECSA S.A. 2025. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, VI(3), 1246- 1264. https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/download/4021/7541/8329

Siccha, E. y Collazos, E. (2019), Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018, Revista de Investigación Científica, 2(2); 15-20. https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/523/849

Soto, M. C., Flores Molina, E., & Aceves Almeida, C. (2024), Compromiso organizacional y retención del talento humano en una empresa. Excelencia Administrativa Online, 3(6). https://revistascientificas.uach.mx/index.php/excelencia-administrativa/article/view/1393

Suarez, G. (2010), Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes, Revista Científica Ciencias Humanas, 6(17); 116 – 155. https://www.redalyc.org/pdf/709/70916424006.pdf

Tello Aguirre, M. (2025), Gestión del talento humano y clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa- 2023 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://repositorio.unu.edu.pe/bitstreams/b41f7811-fd9d-4ca0-854e-fddf393fe255/download

Torres, K. (2017), Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de

Lurigancho – 2017 [Tesis para grado de maestro, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11196/Torres_TKE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Trujillo, P., Sallo, V., Mendoza, J., Zúñiga, L. (2026), Gestión del talento humano en la educación latinoamericana: una revisión sistemática. Revista Invecom, 6(1); 1-11. https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3853/1576

Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017), Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador, Revista PODIUN, 145 – 168. https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74

Uriarte, A. (2020), Estilos de liderazgo y compromiso Organizacional en una Municipalidad de la Región Lambayeque [Tesis para titulación, Universidad Señor de Sipan, Pimentel]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7833/Uriarte%20Villalobos%2C%20Anahis%20Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024"

Autor. Br. Giovanna Lizett Ortiz Pizango

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodologia
General ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024? **Especificos** - ¿Cómo es el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024? - ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024?	**General** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. **Especificos** - Identificar el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. - Determinar el nivel del compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.	**General** Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. **Especificos** - Existe relación directa significativa entre la **Cultura organizacional** y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. - Existe relación directa significativa entre la Selección de personal y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.	Gestión del talento humano	Cultura organizacional. Selección de personal. Formación y desarrollo. Medición del desempeño. Mantenimiento y satisfacción.	**Tipo de investigación** Estudio aplicado. **Diseño y esquema de investigación** Correlacional **Población** Colaborador: 245 **Muestra** Colaboradores: 68 **Instrumentos de recolección de datos** Cuestionario de gestión del talento humano.

- ¿Qué relación hay entre la Cultura organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024? - ¿Cómo se relaciona Selección de personal y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024? - ¿Cuál es la relación entre la Formación y desarrollo y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024? - ¿Qué relación hay entre la Medición del desempeño y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024? - ¿Cuál es la relación entre la Mantenimiento y satisfacción y	- Analizar la relación entre la Cultura organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. - Evaluar la relación entre la Selección de personal y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. - Determinar la relación entre la Formación y desarrollo y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. - Evaluar la relación hay entre la Medición del desempeño y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. - Analizar la relación entre la Mantenimiento y	- Existe relación directa significativa entre la Cultura organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. - Existe relación directa significativa entre la Selección de personal y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. - Existe relación directa significativa entre la Formación y desarrollo y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. - Existe relación directa significativa entre la Medición del desempeño y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024. - Existe relación directa significativa entre la Mantenimiento y satisfacción y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo. Compromiso de continuidad Compromiso normativo	Cuestionario de compromiso organizacional. **Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.** Encuesta SPSS versión 27. Tablas de frecuencia Figuras de barras. Prueba de normalidad. Prueba de hipótesis de Rho de Espearman.

compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024?	satisfacción y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024.				

MATRIZ DE COHERENCIA

Dimensiones Pastor y Pastor (2018)	Indicadores	Ítem
Cultura organizacional.	Desarrolla una estrategia organizacional en la institución.	1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.
		2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.
		3. Conozco los valores institucionales.
		4. Se practica los valores institucionales.
		5. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.
		6. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.
Selección de personal.	Admite al personal a la institución.	7. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.
		8. Para ingresar a trabajar en el puesto que ocupo, la institución me proporcionó información.
		9. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.
		10. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.
		11. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal a la institución.	12. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.
		13. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.
		14. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.
		15. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.
		16. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	17. Con el trabajo que realizo, la institución aprueba la expectativa que espera de mí.
		18. Conozco los criterios de evaluación que utilizan para evaluarme de mi desempeño.
		19. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.
		20. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas que tengo.
		21. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño laboral en la Institución.
Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	22. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y/o proyectos para mejorar la institución.
		23. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.
		24. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.
		25. La institución cuenta con mi apoyo para desarrollar trabajos importantes.
		26. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.

MATRIZ DE COHERENCIA

DIMENSIONES Sánchez (2019)	INDICADORES	ÍTEMS
Compromiso afectivo	Manifiesto sentimientos de agrado pero problemas al trabajar en mi institución y siento que no me identifico con mi institución.	1. Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.
		2. Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.
		3. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.
	Siento que no estoy ligado emocionalmente, no me integro pero también pienso que mi institución tiene mucho significado.	4. No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.
		5. No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.
		6. Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.
Compromiso de continuidad	Tengo necesidad de permanecer en esta institución.	7. Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.
	Siento a veces que no tengo obligación de permanecer en esta institución y a veces que sí.	8. Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.
		9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.
		10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.
		11. Si no hubiera puesto para mí en esta institución educativa, podría considerar trabajar en otro sitio.
	Siento inseguridad irme a trabajar a otro lugar.	12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.
Compromiso normativo	Siento a veces que no tengo obligación de permanecer en esta institución y a veces que sí.	13. No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.
		14. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.
		15. Me sentiría culpable si renuncio a mi trabajo para dejar mi institución educativa ahora.
	Tengo lealtad por mi institución educativa.	16. Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.
	Tengo obligación a las personas que trabajan en la institución.	17. No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.
		18. Tengo un acuerdo de trabajo con mi institución educativa y debo cumplirlo por respeto y lealtad.

ANEXO 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 01: Dra. Betzabeth Diaz Torres

Titulo: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024"

Autor: Giovanna Lizett Ortiz Pizango

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura organizacional	Desarrolla una estrategia organizacional en la institución.	1 al 6				X		X		X		X		
Selección de personal.	Admite al personal a la institución.	7 al 11				X		X		X		X		
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal a la institución.	12 al 16				X		X		X		X		
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	17 al 21				X		X		X		X		

Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	22 al 26				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	5	100			5	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	5	100			5	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	5	100			5	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	5	100			5	100

(*) Resumen

Pucallpa 23 de mayo 2024

Dra. Betzabeth Diaz Torres
Doctora en Administración de la Educación

Variable 2: Compromiso organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	A veces	Siempre			Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso afectivo	Manifiesto sentimientos de agrado pero problemas al trabajar en mi institución y siento que no me identifico con mi institución.	1, 2, 3						X		X		X		X		
	Siento que no estoy ligado emocionalmente, no me integro pero también pienso que mi institución tiene mucho significado.	4, 5, 6								X		X		X		
Compromiso de continuidad	Tengo necesidad de permanecer en esta institución.	7						X		X		X		X		
	Sería duro no trabajar en esta institución y no podría conseguir trabajo.	8, 9, 10, 11								X		X		X		
										X		X		X		
	Siento inseguridad irme a trabajar a otro lugar.	12								X		X		X		
	Siento a veces que no tengo obligación de permanecer en esta	13, 14, 15						X		X		X		X		

Compromiso normativo	institución y a veces que sí.															
	Tengo lealtad por mi institución educativa.	16								X		X		X		
	Tengo obligación a las personas que trabajan en la institución.	17, 18								X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	3	100			3	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	9	100			9	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	9	100			9	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	9	100			9	100

(*) Resumen

Pucallpa 23 de mayo 2024

Dra. Betzabeth Diaz Torres
Doctora en Administración de la Educación

Validación del instrumento por ítem

Experto 1 : Dra. Betzabeth Diaz Torres
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.
Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de Gestión del Talento Humano.

Ítem	Valoración	
	Si	No
1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.	X	
2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.	X	
3. Conozco los valores institucionales.	X	
4. Se practica los valores institucionales.	X	
5. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.		X
6. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.	X	
7. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	X	
8. Para ingresar a trabajar en el puesto que ocupo, la institución me proporcionó información.	X	
9. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.	X	
10. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	X	
11. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	X	
12. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	X	
13. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	X	
14. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.	X	
15. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.	X	
16. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	X	
17. Con el trabajo que realizo, la institución aprueba la expectativa que espera de mí.	X	
18. Conozco los criterios de evaluación que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	X	
19. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	X	
20. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas que tengo.	X	
21. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño laboral en la Institución.	X	
22. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y/o proyectos para mejorar la institución.	X	
23. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	X	
24. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.	X	
25. La institución cuenta con mi apoyo para desarrollar trabajos importantes.	X	
26. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	X	

Fuente: Tomado y adaptado de Pastor y Pastor (2018, p. 87).

Validación del instrumento por ítem

Experto 1 : Dra. Betzabeth Diaz Torres
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Ítem	Valoración	
	Si	No
1. Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	X	
2. Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	X	
3. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	X	
4. No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	X	
5. No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	X	
6. Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.		X
7. Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X	
8. Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	X	
9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	X	
10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.	X	
11. Si no hubiera puesto para mí en esta institución educativa, podría considerar trabajar en otro sitio.	X	
12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X	
13. No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	X	
14. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	X	
15. Me sentiría culpable si renuncio a mi trabajo para dejar mi institución educativa ahora.	X	
16. Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	X	
17. No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	X	
18. Tengo un acuerdo de trabajo con mi institución educativa y debo cumplirlo por respeto y lealtad.	X	

Fuente: Tomado y adaptado los ítems de Sánchez (2019).

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 02: Dra. Judith Dávila Talepcio

Título: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024"

Autor: Giovanna Lizett Ortiz Pizango

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura organizacional	Desarrolla una estrategia organizacional en la institución.	1 al 6				X		X		X		X		
Selección de personal.	Admite al personal a la institución.	7 al 11				X		X		X		X		
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal a la institución.	12 al 16				X		X		X		X		
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	17 al 21				X		X		X		X		

Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	22 al 26				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	5	100			5	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	5	100			5	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	5	100			5	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	5	100			5	100

(*) Resumen

Pucallpa 23 de mayo 2024

Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

Variable 2: Compromiso organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	A veces	iempre		s	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso afectivo	Manifiesto sentimientos de agrado pero problemas al trabajar en mi institución y siento que no me identifico con mi institución.	1, 2, 3						X		X		X		X		
	Siento que no estoy ligado emocionalmente, no me integro pero también pienso que mi institución tiene mucho significado.	4, 5, 6								X		X		X		
Compromiso de continuidad	Tengo necesidad de permanecer en esta institución.	7						X		X		X		X		
	Sería duro no trabajar en esta institución y no podría conseguir trabajo.	8, 9, 10, 11								X		X		X		
										X		X		X		
	Siento inseguridad irme a trabajar a otro lugar.	12								X		X		X		
	Siento a veces que no tengo obligación de permanecer en esta	13, 14, 15						X		X		X		X		

Compromiso normativo	institución y a veces que sí.															
	Tengo lealtad por mi institución educativa.	16								X		X		X		
	Tengo obligación a las personas que trabajan en la institución.	17, 18								X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	3	100			3	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	9	100			9	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	9	100			9	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	9	100			9	100

(*) Resumen

Pucallpa 23 de mayo 2024

Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

Validación del instrumento por ítem

Experto 2 : Dra. Judith Dávila Talepcio
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.
Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de Gestión del Talento Humano.

Ítem	Valoración	
	Si	No
1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.	X	
2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.		X
3. Conozco los valores institucionales.	X	
4. Se practica los valores institucionales.	X	
5. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.	X	
6. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.	X	
7. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	X	
8. Para ingresar a trabajar en el puesto que ocupo, la institución me proporcionó información.		X
9. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.	X	
10. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	X	
11. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	X	
12. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	X	
13. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	X	
14. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.	X	
15. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.		X
16. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	X	
17. Con el trabajo que realizo, la institución aprueba la expectativa que espera de mí.	X	
18. Conozco los criterios de evaluación que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	X	
19. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	X	
20. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas que tengo.	X	
21. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño laboral en la Institución.	X	
22. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y/o proyectos para mejorar la institución.	X	
23. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	X	
24. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.	X	
25. La institución cuenta con mi apoyo para desarrollar trabajos importantes.	X	
26. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	X	

Fuente: Tomado y adaptado de Pastor y Pastor (2018, p. 87).

Validación del instrumento por ítem

Experto 2 : Dra. Judith Dávila Talepcio
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Ítem	Valoración	
	Si	No
1. Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	X	
2. Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	X	
3. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	X	
4. No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	X	
5. No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	X	
6. Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	X	
7. Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.		X
8. Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	X	
9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	X	
10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.	X	
11. Si no hubiera puesto para mí en esta institución educativa, podría considerar trabajar en otro sitio.	X	
12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X	
13. No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	X	
14. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	X	
15. Me sentiría culpable si renuncio a mi trabajo para dejar mi institución educativa ahora.	X	
16. Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	X	
17. No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	X	
18. Tengo un acuerdo de trabajo con mi institución educativa y debo cumplirlo por respeto y lealtad.	X	

Fuente: Tomado y adaptado los ítems de Sánchez (2019).

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 03: Dr. Aniceto Elías Aguilar Polo

Titulo: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2024"

Autor: Giovanna Lizett Ortiz Pizango

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura organizacional	Desarrolla una estrategia organizacional en la institución.	1 al 6				X		X		X		X		
Selección de personal.	Admite al personal a la institución.	7 al 11				X		X		X		X		
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal a la institución.	12 al 16				X		X		X		X		
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	17 al 21				X		X		X		X		

Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	22 al 26				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	5	100			5	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	5	100			5	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	5	100			5	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	5	100			5	100

(*) Resumen

Pucallpa 23 de mayo 2024

Aniceto Elias Aguilar Polo
Doctor en Educación

Variable 2: Compromiso organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso afectivo	Manifiesto sentimientos de agrado pero problemas al trabajar en mi institución y siento que no me identifico con mi institución.	1, 2, 3						X		X		X		X		
	Siento que no estoy ligado emocionalmente, no me integro pero también pienso que mi institución tiene mucho significado.	4, 5, 6								X		X		X		
Compromiso de continuidad	Tengo necesidad de permanecer en esta institución.	7						X		X		X		X		
	Sería duro no trabajar en esta institución y no podría conseguir trabajo.	8, 9, 10, 11								X		X		X		
										X		X		X		
	Siento inseguridad irme a trabajar a otro lugar.	12								X		X		X		
	Siento a veces que no tengo obligación de permanecer en esta	13, 14, 15						X		X		X		X		

Compromiso normativo	institución y a veces que sí.															
	Tengo lealtad por mi institución educativa.	16								X		X		X		
	Tengo obligación a las personas que trabajan en la institución.	17, 18								X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	3	100			3	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	9	100			9	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	9	100			9	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	9	100			9	100

(*) Resumen

Pucallpa 23 de mayo 2024

Aniceto Elías Aguilar Polo
Doctor en Educación

Validación del instrumento por ítem

Validación del instrumento por ítem

Experto 3 : Dr. Aniceto Elías Aguilar Polo
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de Gestión del Talento Humano.

Ítem	Valoración	
	Si	No
1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.	X	
2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.	X	
3. Conozco los valores institucionales.	X	
4. Se practica los valores institucionales.	X	
5. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.	X	
6. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.	X	
7. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	X	
8. Para ingresar a trabajar en el puesto que ocupo, la institución me proporcionó información.	X	
9. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.	X	
10. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	X	
11. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	X	
12. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	X	
13. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	X	
14. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.	X	
15. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.	X	
16. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	X	
17. Con el trabajo que realizo, la institución aprueba la expectativa que espera de mí.	X	
18. Conozco los criterios de evaluación que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	X	
19. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	X	
20. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas que tengo.	X	
21. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño laboral en la Institución.	X	
22. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y/o proyectos para mejorar la institución.	X	
23. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	X	
24. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo		X

todas mis habilidades.		
25. La institución cuenta con mi apoyo para desarrollar trabajos importantes.	X	
26. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	X	

Fuente: Tomado y adaptado de Pastor y Pastor (2018, p. 87).

Validación del instrumento por ítem

Experto 3 : **Dr. Aniceto Elías Aguilar Polo**
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Ítem	Valoración	
	Si	No
1. Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	X	
2. Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	X	
3. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	X	
4. No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	X	
5. No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	X	
6. Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	X	
7. Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X	
8. Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	X	
9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	X	
10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.	X	
11. Si no hubiera puesto para mí en esta institución educativa, podría considerar trabajar en otro sitio.	X	
12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X	
13. No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.		X
14. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	X	
15. Me sentiría culpable si renuncio a mi trabajo para dejar mi institución educativa ahora.	X	
16. Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	X	
17. No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	X	
18. Tengo un acuerdo de trabajo con mi institución educativa y debo cumplirlo por respeto y lealtad.	X	

Fuente: Tomado y adaptado los ítems de Sánchez (2019).

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.
Gestión del talento humano

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.
Gestión del talento humano

ÍTEMS	Valoración				
	Expertos			Acuerdos	V = S/N (c-1)
	1	2	3		
1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.	1	1	1	3	1
2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.	1	0	1	2	0.67
3. Conozco los valores institucionales.	1	1	1	3	1
4. Se practica los valores institucionales.	1	1	1	3	1
5. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.	0	1	1	2	0.67
6. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.	1	1	1	3	1
7. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	1	1	1	3	1
8. Para ingresar a trabajar en el puesto que ocupo, la institución me proporcionó información.	1	0	1	2	0.67
9. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.	1	1	1	3	1
10. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	1	1	1	3	1
11. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	1	1	1	3	1
12. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	1	1	1	3	1
13. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	1	1	1	3	1
14. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades,del personal.	1	1	1	3	1
15. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.	1	0	1	2	0.67
16. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	1	1	1	3	1
17. Con el trabajo que realizo, la institución aprueba la expectativa que espera de mí.	1	1	1	3	1
18. Conozco los criterios de evaluación que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	1	1	1	3	1
19. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	1	1	1	3	1
20. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas que tengo.	1	1	1	3	1
21. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño laboral en la Institución.	1	1	1	3	1

22. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y/o proyectos para mejorar la institución.	1	1	1	3	1
23. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	1	1	1	3	1
24. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.	1	1	0	2	0.67
25. La institución cuenta con mi apoyo para desarrollar trabajos importantes.	1	1	1	3	1
26. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	1	1	1	3	1
Total				24.35	
Resultado				0.94	

Resultados de validación:

De 26 ítems evaluados se obtenido una varianza de 0.94 por lo que el instrumento está en condiciones de ser aplicado cumple con el proceso de validez.

Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.
Compromiso Organizacional

ÍTEMS	Valoración				
	Expertos			Acuerdos	V = S/N (c-1)
	1	2	3		
1. Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	1	1	1	3	1
2. Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	1	1	1	3	1
3. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	1	1	1	3	1
4. No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	1	1	1	3	1
5. No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	1	1	1	3	1
6. Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	0	1	1	2	0.67
7. Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	1	0	1	2	0.67
8. Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	1	1	1	3	1
9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	1	1	1	3	1
10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.	1	1	1	3	1
11. Si no hubiera puesto para mí en esta institución educativa, podría considerar trabajar en otro sitio.	1	1	1	3	1
12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	1	1	3	1
13. No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	1	1	0	2	0.67
14. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	1	1	1	3	1
15. Me sentiría culpable si renuncio a mi trabajo para dejar mi institución educativa ahora.	1	1	1	3	1
16. Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	1	1	1	3	1
17. No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	1	1	3	1
18. Tengo un acuerdo de trabajo con mi institución educativa y debo cumplirlo por respeto y lealtad.	1	1	1	3	1
Total				17.01	
Resultado				0.95	

Resultados de validación:

De 18 ítems evaluados se obtenido una varianza de 0.95 por lo que el instrumento está en condiciones de ser aplicado cumple con el proceso de validez.

Judith Dávila Talepicio
Doctora en Administración Educativa

ANEXO 04: CONFIABILIDAD

Base de datos de la Gestión del Talento Humano

Suj.	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15
S1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S5	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3
S7	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3
S8	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3
S9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3
S10	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3
S11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
S13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
S14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
S15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S17	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	3	2	2	2
S18	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2
S19	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3
S20	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S21	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
S22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
S23	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3
S24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
S25	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3
S26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
S27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
S28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
S29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
S30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
S31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
S32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
S33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S34	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3
S35	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2

S36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2
S37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
S38	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
S39	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1
S40	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1
S41	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3
S42	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1
S43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S44	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3
S45	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1
S46	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	2
S47	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2
S48	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2
S49	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2
S50	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2

Continua

It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3
2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1
3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1
3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2
3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1
3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	2	1	1	2	3	1	2	3	3	1
1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2

Consolidado de la confiabilidad

Consolidado de la confiabilidad

Variable: Gestión del talento humano

Confiabilidad de Cronbach

$$\propto = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2}\right)$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	26

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario de la Gestión del Talento Humano de la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable Gestión del Talento Humano fue de 0.89; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 24 de septiembre del 2024

Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

Base de datos del clima organizacional.

Base de datos del clima organizacional.

Suj.	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18
S1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
S4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S6	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
S7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S8	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
S9	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
S10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S11	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
S12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S13	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
S14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S15	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S16	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3
S17	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
S18	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
S19	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S20	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
S21	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
S22	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
S23	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3
S24	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S25	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
S26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S28	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S29	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S31	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S33	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S34	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3

S35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S36	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
S37	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
S38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S39	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
S40	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
S41	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
S42	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
S43	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S44	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3
S45	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S49	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S50	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3

Consolidado de la confiabilidad

Variable: Clima organizacional

Confiabilidad de Cronbach

$$\propto = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2}\right)$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	18

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario del clima organizacional de la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable Clima organizacional fue de 0.846; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 24 de septiembre del 2024

Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

ANEXO 03: INSTRUMENTOS

ANEXO 03: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Anónimo

Institución Educativa_____

Objetivo: El cuestionario tiene como propósitos conocer el nivel de Gestión del Talento Humano de los colaboradores de las instituciones educativas.

Instrucciones: Estimado colaborador debe leer cada ítem y marcar con una (X) la valoración que crea por conveniente todas las respuestas son importantes no buena ni mala.

Valoración:

Nunca: 1 **A veces: 2** **Siempre: 3**

Ítem	Valoración		
	Nunca	A veces	Siempre
Cultura organizacional.			
1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.			
2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.			
3. Conozco los valores institucionales.			
4. Se practica los valores institucionales.			
5. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.			
6. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.			
Selección de personal.			
7. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.			
8. Para ingresar a trabajar en el puesto que ocupo, la institución me proporcionó información.			
9. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.			
10. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.			
11. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.			
Formación y desarrollo.			
12. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.			
13. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.			
14. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.			
15. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.			
16. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.			
Medición del desempeño.			

17. Con el trabajo que realizo, la institución aprueba la expectativa que espera de mí.			
18. Conozco los criterios de evaluación que utilizan para evaluarme de mi desempeño.			
19. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.			
20. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas que tengo.			
21. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño laboral en la Institución.			
Mantenimiento y satisfacción.			
22. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y/o proyectos para mejorar la institución.			
23. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.			
24. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.			
25. La institución cuenta con mi apoyo para desarrollar trabajos importantes.			
26. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.			

Fuente: Tomado y adaptado de Pastor y Pastor (2018, p. 87).

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Anónimo

Institución Educativa_____

Objetivo: El cuestionario tiene como propósitos conocer el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas.

Instrucciones: Estimado colaborador debe leerlo cada ítem y marcar con una (X) la valoración que crea por conveniente todas las respuestas son importantes.

Valoración:

Nunca: 1 **A veces: 2** **Siempre: 3**

ÍTEMS	Valoración		
	Nunca	A veces	Siempre
Compromiso afectivo			
1. Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.			
2. Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.			
3. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.			
4. No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.			
5. No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.			
6. Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.			
Compromiso de continuidad			
7. Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.			
8. Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.			
9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.			
10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.			
11. Si no hubiera puesto para mí en esta institución educativa, podría considerar trabajar en otro sitio.			
12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.			
Compromiso normativo			
13. No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.			
14. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.			
15. Me sentiría culpable si renuncio a mi trabajo para dejar mi institución educativa ahora.			
16. Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.			
17. No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.			
18. Tengo un acuerdo de trabajo con mi institución educativa y debo cumplirlo por respeto y lealtad.			

Fuente: Tomado y adaptado los ítems de Sánchez (2019).

ANEXO 04: CONTANCIA DE HABER HECHO INVESTIGACIÓN



INSTITUCION EDUCATIVA
"CUNA JARDIN HOSPITAL AMAZONICO"
Creado por R.D.D. N°1582 -1988.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZONICO

DISTRITO DE YARINACOCHA

PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI.

HACE CONSTAR QUE:

QUE, la estudiante del III ciclo de Maestría en Educación con mención "Gestión Educativa" de la Universidad Nacional de Ucayali, profesora GIOVANNA LIZETT ORTIZ PIZANGO, aplicó los instrumentos de investigación del proyecto de tesis "GESTION DE TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LAS ISTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, PUCALLPA _ 2024

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estimen conveniente.

Pucallpa, 12 de diciembre 2024

Vielka Zevallos Peño
DIRECTORA "CUNA JARDIN
HOSPITAL A

Jr. Aguaytia N°605- Interior Hospital Amazónico/ celular ref943098921 - cjhamazonico30@gmail.com
DISTRITO DE YARINACOCHA
PUCALLPA-UCAYALI

INSTITUCION EDUCATIVA N° 308-NIÑO JESÚS DE PRAGA
Cód. Mod. 0666214
Cod. Local Escolar: 499075
JR. Federico Kauffman Mz.-G, Li-13 Calleria- Pucallpa – Perú

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

N° 308 -NIÑO JESÚS DE PRAGA

DISTRITO DE YARINACOCHA

PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI.

HACE CONSTAR QUE:

QUE, la estudiante del III ciclo de Maestría en Educación con mención "Gestión Educativa" de la Universidad Nacional de Ucayali, profesora GIOVANNA LIZETT ORTIZ PIZANGO, aplicó los instrumentos de investigación del proyecto de tesis "GESTION DE TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, PUCALLPA _ 2024

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estimen conveniente.

Pucallpa, 12 de diciembre 2024

Dra. Educ. Dina Esther Pinedo Coral
C.M. N° 0000013615
DIRECTORA

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

N° 438 – AMADEUS

DISTRITO DE YARINACOCHA

PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI.

HACE CONSTAR QUE:

QUE, la estudiante del III ciclo de Maestría en Educación con mención "Gestión Educativa" de la Universidad Nacional de Ucayali, profesora GIOVANNA LIZETT ORTIZ PIZANGO, aplicó los instrumentos de investigación del proyecto de tesis "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LAS ISTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, PUCALLPA _ 2024

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estimen conveniente.

Pucallpa, 12 de diciembre 2024

Mg. Thale Mollqui Bolón
DIRECTORA

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI
UGEL DE CORONEL PORTILLO
INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL/CUNA JARDIN N°423 "VM"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

EL DIRECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°423 VIRGEN MARIA YARINACOCHA.

HACE CONSTANCIA

Que, la estudiante del III ciclo de Maestría en Educación con mención "Gestión Educativa" de la Universidad Nacional de Ucayali, profesora Giovanna Lizett Ortiz Pizango, aplicó los instrumentos de investigación del proyecto de tesis "Gestión de talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de inicial del distrito de Yarinacocha, Pucallpa _ 2024

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estimen conveniente.

Pucallpa, 12 de diciembre de 2024

Dra. Educ. Melissa N. Perez Pacheco
DIRECTORA

PERÚ Ministerio de Educación

INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N°688-SHIRAMBARI
CREADA CON R.D.R N°000094-2015-DREU-05-02-2015
C.M N°1684844 – C.L N°769128

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

N° 688 - SHIRAMBARI

DISTRITO DE YARINACOCHA

PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI.

HACE CONSTAR QUE:

QUE, la estudiante del III ciclo de Maestría en Educación con mención "Gestión Educativa" de la Universidad Nacional de Ucayali, profesora GIOVANNA LIZETT ORTIZ PIZANGO, aplicó los instrumentos de investigación del proyecto de tesis "GESTION DE TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LAS ISTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, PUCALLPA _ 2024

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estimen conveniente.

Pucallpa, 12 de diciembre 2024

Lic. Rubenia Ines Delgado Andrade
C.M. N° 1070773045
DIRECTORA

INSTITUCION EDUCATIVA N° 308-NIÑO JESÚS DE PRAGA
Cód. Mod. 0666214
Cod. Local Escolar: 499075
JR. Federico Kauffman Mz.-G, Lt-13 Calleria- Pucallpa – Perú

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

N° 308 -NIÑO JESÚS DE PRAGA

DISTRITO DE YARINACOCHA

PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI.

HACE CONSTAR QUE:

QUE, la estudiante del III ciclo de Maestría en Educación con mención "Gestión Educativa" de la Universidad Nacional de Ucayali, profesora GIOVANNA LIZETT ORTIZ PIZANGO, aplicó los instrumentos de investigación del proyecto de tesis "GESTION DE TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, PUCALLPA _ 2024

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estimen conveniente.

Pucallpa, 12 de diciembre 2024

Dra. Educ. Dina Esther Pinedo Canal
C.M. N° 1605013619
DIRECTORA

INSTITUCION EDUCATIVA
"CUNA JARDIN HOSPITAL AMAZONICO"
Creado por R.D.D. N°1582 -1988.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZONICO

DISTRITO DE YARINACOCHA

PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI.

HACE CONSTAR QUE:

QUE, la estudiante del III ciclo de Maestria en Educación con mención "Gestión Educativa" de la Universidad Nacional de Ucayali, profesora GIOVANNA LIZETT ORTIZ PIZANGO, aplicó los instrumentos de investigación del proyecto de tesis "GESTION DE TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LAS ISTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, PUCALLPA _ 2024

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estimen conveniente.

Pucallpa, 12 de diciembre 2024

Violka Zevallos Peña
DIRECTORA CUNA JARDIN
HOSPITAL A...

Jr. Aguaytia N°605- Interior Hospital Amazonico/ celular ref943098921 - cjhamazonico30@gmail.com
DISTRITO DE YARINACOCHA
PUCALLPA-UCAYALI

PERÚ | Ministerio De Educación | DRE UCAYALI | UGEL CORONEL PORTILLO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 64722 "EL TRIUNFO" CREADA CON RD /ZONAL DEL 31-03-1982- CACERIO EL TRIUNFO.AMPLIACION A INICIAL Nº634-CREADA CON RDR Nº000286-2014-DREU 01-04-2014-YARINACOCHA-CODIGO LOCAL 455114

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA

N° 64722-63408 – EL TRIUNFO.

DISTRITO DE YARINACOCHA

PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI.

HACE CONSTAR QUE:

QUE, la estudiante del III ciclo de Maestría en Educación con mención "Gestión Educativa" de la Universidad Nacional de Ucayali, profesora GIOVANNA LIZETT ORTIZ PIZANGO, DNI 41395812, aplicó los instrumentos de investigación del proyecto de tesis "GESTION DE TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LAS ISTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, PUCALLPA _ 2024

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estimen conveniente.

Pucallpa, 12 de diciembre 2024

Mag. Jakelina Maynas Tamani
C.M.-N° 100010141
DIRECTORA

JR. PEVAS S/N CFB Km 6300 INTERIOR 800mts.-A.H. "EL TRIUNFO"-CELULAR 961565666-

ANEXO 05: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

Aplicando los instrumentos a distintas instituciones educativas






SALIDA


TROUBLE MAKER