

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**La gestión del conocimiento y la retención del talento humano en  
los docentes de los colegios particulares de Juliaca, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Administración

Por:

Alan Chinoapaza Turpo

Rony Apaza Mamani

Asesor:

Mg. Amed Vargas Martinez

Juliaca, marzo de 2022

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

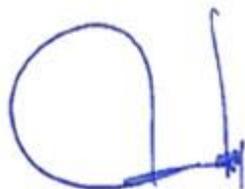
Amed Vargas Martinez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

### DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS PARTICULARES DE JULIACA, 2021”** constituye la memoria que presenta los Bachilleres **Alan Chinoapaza Turpo** y **Rony Apaza Mamani** para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 31 días del mes de marzo del año 2022



---

Mg. Amed Vargas Martinez  
Asesor



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 29 día(s) del mes de marzo del año 2022 siendo las 10:45 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtra Wilson Cruz Mamani, el (la) secretario(a) Mtra Julio Samuel Tones Miranda y los demás miembros: Mg Percy Robert Gaspe Choque y el (la) asesor(a) Mtra Arned Vargas Mantuarez

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado La gestión del reconocimiento y la retención del talento humano en los docentes de los colegios particulares de Juliaca, 2021

del (los) bachiller(es): a) Alan Chinoapaga Turpo b) Rony Apaza Mamani

conducente a la obtención del título profesional de Licenciada en Administración y Relaciones Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a) Alan Chinoapaga Turpo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B	Buena	Muy Bueno

Bachiller (b) Rony Apaza Mamani

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B	Buena	Muy Bueno

Bachiller (c)

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
President(a)

  
Secretario/a

\_\_\_\_\_  
Asesora

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller (a)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (b)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (c)

# La gestión del conocimiento y la retención del talento humano en los docentes de los colegios particulares de Juliaca, 2021.

Alan Chinoapaza Turpo <sup>a</sup><sup>1</sup>, Rony Apaza Mamani <sup>b</sup>

<sup>a</sup>Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú

<sup>b</sup>Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú

---

## Resumen

El presente artículo se realizó con el objetivo de conocer la relación de la gestión del conocimiento con la retención del talento humano en los docentes de los colegios particulares de Juliaca, 2021. El enfoque de la investigación es cuantitativo, de diseño no experimental, alcance correlacional. La población fue de 210 docentes. Los instrumentos que se aplicaron fueron, la encuesta (cuestionario) para ambas variables, el instrumento para gestión del conocimiento de Castillo Lorenzo (2017) y la retención del talento humano de Musso Mariel y Salgado Javier (2012). El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple y se consideró a 136 docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca. Se obtuvo como resultado, una correlación positiva media de  $Rho = .329$ , entre la gestión del conocimiento y la retención del talento humano de los docentes. Llegando a la conclusión de que la gestión del conocimiento se relaciona con la retención del talento humano.

**Palabras clave:** Gestión del conocimiento, retención del talento humano.

---

---

<sup>1</sup> Autor de correspondencia:

Tel./cel.: 959737387 - 951867204

E-mail: alanchinoapaza@gmail.com – ronyapazamamani@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v8> (editor)

Recibido: 25/02/2022      Aceptado: 15/03/2022

## **Abstract**

This article was carried out with the objective of knowing the relationship of knowledge management with the retention of human talent in teachers of Adventist private schools in Juliaca, 2021. The focus of the research is quantitative, non-experimental design, scope descriptive-correlational. The poll was 210 teachers. The instruments that were applied were the survey (questionnaire) for both variables. The type of sampling was probabilistic and 136 teachers from educational institutions in the city of Juliaca were considered. It was obtained as a result; that the level of knowledge and retention of human talent in teachers is regular and medium. According to the general objective, it was possible to know a mean positive correlation of  $Rho = .329$ , between knowledge management and the retention of human talent in teachers. teachers.

**Keywords:** Knowledge management, retention of human talent

## **1. Introducción**

A nivel mundial, los países están prestando más atención al sistema educativo. Entender la educación es el fundamento básico de la formación de los alumnos. El nivel más alto de asuntos científicos y tecnológicos pertenece a la clase de países desarrollados, y el nivel de déficit corresponde a estudiantes de países en desarrollo.

Situación general de la reforma educativa en América Latina presta más atención a los cambios provocados por las políticas nacionales, la gestión del sistema educativo, los cambios en el plan de estudios, la mejora de la infraestructura, en términos de suministro de materiales, asumiendo los estados, los cuales mejoran la calidad de la educación; no obstante, a veces se obvian los aspectos primordiales como el incremento y progreso individual y profesional.

Un estudio en Getafe por Reyes (2014), Se relaciona con la gestión de la comprensión de una determinada universidad. El resultado muestra que el 65% de ellas tiene una gestión del

conocimiento insuficiente, mostrando cumplimiento de las necesidades laborales más que conductas de iniciativa de los maestros y de la misma forma registra que los maestros no participen en la institución, provocando que no se incorporen con otros compañeros indica la necesidad de estrategias que mejoren el involucramiento organizacional y la participación de los estudiantes.

En América Latina, los estados orientan sus políticas al cambio de currículo, a la adecuación de la infraestructura a las nuevas tecnologías y a la renovación de los materiales pedagógicos con el fin lograr un servicio educativo de calidad. Sin embargo, se descuida el desarrollo del docente, tanto como persona y como profesional, en especial, la parte pedagógica. El logro de la calidad se realiza con el desarrollo integral de todos los actores, especialmente de los docentes a través de la gestión del conocimiento especializado según las áreas curriculares a su cargo y el contexto del entorno (Cuenca, 2017).

Por otro lado, la sociedad peruana de hoy no es extraño el trasfondo de la globalización a nivel general; no obstante, el nivel de educación es muy bajo en cuanto a los sistemas educacionales agregados en otros países de la región, una posición el cual puede explicarse por una diferencia significativa. En resumen, es necesario en el Perú, gran parte de los profesores no brindan la relevancia de la administración del conocimiento. En el campo de la educación, los profesores varias veces utilizan su aprendizaje y progreso profesional en lugares de trabajo. Sus actividades académicas diarias; sin embargo, el maestro necesita ser capacitado en nuevos métodos y paradigmas en la comunidad por la globalización moderna e inminente.

Por otro lado, en América Latina, la falta de RRHH ha estado influyendo en el proceso de producción en distintos países, por ejemplo, en Brasil, la tecnología se vuelve muy escasa, Chile carece de talentos calificados después del terremoto y tsunami, la ingeniería civil y otras ocupaciones, este teniendo en cuenta la situación del país, el tipo de personal requerido. Maneja el caso Perú, la situación es similar por la severa escasez de personal en este departamento,

como la minería, vivienda, maquinaria metalúrgica, industria alimentaria, medio ambiente, etc. otro.

Jaramillo (2016) en su estudio sobre “Diseño de retención del talento humano para la ciudadanía de agencias banco internacional, Quito”. El propósito fue diseñar un diseño de modelo para retener el talento con ello mantener las operaciones comerciales y lograr los propósitos estratégicos. Fue un método mixto, no experimental, descriptiva. Las herramientas utilizadas son encuestas y entrevistas. La conclusión es que, para comenzar a desarrollar un modelo de retención para la multitud, es necesario comprender o comprender mejor las principales motivaciones de la multitud para poder adoptar un modelo que se adecue al contexto real de la empresa. Asimismo, también se han determinado ventajas organizativas como un adecuado clima laboral y su perfil en el mercado.

Santana (2016) “La cultura organizacional frente a los procedimientos de cambios administrativos en la empresa pública ecuatoriana. Caso (Corporación Nacional de Telecomunicaciones) 2013-2014”. Argentina, de estos, 18 fueron aprobados por la Universidad de Buenos Aires. El propósito principal fue analizar la cultura organizacional en el proceso de reforma administrativa de las sociedades cotizadas. El artículo es descriptivo. La población es de 96 funcionarios. La técnica (encuesta) y la herramienta un cuestionario. La conclusión es que, en conformidad con las modificaciones administrativas y modelos de administración de las sociedades cotizadas de Ecuador, es necesario fortalecer la cultura organizacional de Portoviejo. En contestación a esta demanda, se diseñó un plan estratégico para reforzar el entorno organizacional y el liderazgo de la CNT.

Pérez (2017) “Cultura organizacional y sistema de gestión de la calidad en la organización farmacéutica peruana, 2017”, Esto está aprobado por la Universidad del Cesar Vallejo. El propósito primordial fue determinar si la cultura organizacional se relaciona con el sistema de gestión de la calidad de la empresa. Su metodología fue de tipo básico, experimental. La

población es de 200 trabajadores. La muestra es de 132 colaboradores. La técnica (encuesta) y la herramienta es el cuestionario. La conclusión es que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables en la empresa.

García y Gonzales (2018) en su estudio “Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018”. El propósito fue conocer si la motivación laboral se relaciona con el involucramiento organizacional de los colaboradores municipales. Encuestas descriptivas, de nivel de relevancia y diseños no experimentales y transversales utilizando métodos cuantitativos. El total está compuesto por 1.382 trabajadores, la muestra es de 301 colaboradores, de los cuales se aplican dos herramientas: para la variable 1 creada por Melissa Lauro Pérez en 2017 y el involucramiento organizacional creado por John et al. (1997), usando escala Likert. La conclusión es que, si hubo una relación directa en ambas variables.

Minchan (2017) en su estudio “Salario emocional y retención del Talento Humano en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017”. El propósito primordial fue determinar la relación entre los salarios emocionales y los talentos de MIMP OGRH. Hay 7 tipos básicos de esta encuesta, nivel de correlación de diseño transversal no experimental. La muestra fue de 24 colaboradores. La conclusión es que hay una relación significativa entre la compensación emocional y los talentos, y el principal motivo de salida es que los empleados buscan el desarrollo profesional. La solución que se da será dar el conocimiento del nivel de conocimiento y la retención del talento humano en las instituciones. El diseño fue descriptivo correlacional, no experimental, Cuantitativo; la hipótesis planteada fue si la administración del conocimiento se vincula significativamente con la retención del talento humano en los docentes de los colegios particulares de Juliaca, 2021.

## **2. Revisión de la literatura**

### **2.1. Gestión del conocimiento**

Desempeña una parte crucial y significativo en los sistemas sociales, productivos y culturales de todos los países. El sistema educativo actual está inmerso en la transformación de la sociedad del conocimiento, y necesitan formar los talentos profesionales que necesitan las empresas para mejorar su competitividad, (Hernández Rodríguez & Cano, 2017).

Según Giraldo y Montoya (2015) “Por tanto, la administración del conocimiento no es solo un proceso de conservación de datos, porque la meta más primordial es generar conocimientos adicionales y generar una fuente de valor y ventaja competitiva”.

El conocimiento y la experiencia ahora se pueden compartir entre personas a través de plataformas virtuales, internet, programas digitales, tutoriales y otros medios Web 3.0. Por lo tanto, promover la innovación en las instituciones educativas y producir cambios en la pedagogía y metodología, que se reflejen en documentos, estándares, procesos, prácticas, bases de conocimiento y rutinas, (Tumtuma, 2015).

### **Conocimiento**

Por tanto, es cierto que la necesidad de establecer un diseño de administración del conocimiento para las instituciones superiores es efectiva y profundiza las labores sustantivas de investigación, promoción, docencia y proyección social. En este sentido, el equipo de autores cree que la trayectoria demuestra que en las IES crean su modelo desde el inicio, y sucede que en las universidades públicas y privadas. Individualmente ellos dan a conocer su particularidad y dan una velocidad diferente de creación de conocimiento. De igual manera, se debe señalar que es imposible estandarizar los cambios que conducen a innovaciones actuales y saberes, pero, en cambio, bajo la existencia de diferentes niveles de intercambio de conocimiento y tendencias de intercambio de conocimientos, como todos sabemos, continuarán más. para emerger. Modelo GC en universidades, (Esquivel & León, 2017).

## **Información**

La gestión de la información tiene un efecto decisivo en la excelencia y competitividad de la empresa y en la situación de la toma de decisiones de la organización para promover el desarrollo social y cultural de los individuos, en diferentes partes del mundo y en Venezuela esta gestión se debe a que ha se vuelven cada vez más complejos en el siglo XXI. El crecimiento explosivo de la oferta y demanda de información en el campo del procedimiento de los datos y el desarrollo de las Tics, es por ello que se deben realizar modificaciones en la organización para que el conocimiento toque a cada uno de sus miembros, debiendo incluir e involucrar la generación de la habilidad y la administración de la sociedad, (Torres & Lamenta, 2015).

## **Capital intelectual**

La diferencia entre el concepto de activo intangible y capital intelectual es que el primero es un activo no monetario sin forma física, utilizado para la producción o provisión de bienes o servicios, arrendado a un tercero o con fines administrativos, mientras que la inteligencia de capital es la estimación y cálculo de los activos intangibles de una organización Valor Económico. (Vega, 2017).

### **2.2. Retención del talento humano**

Según Albendea (2019) Dijo que es bajo esta situación que se utilizan varias "estrategias para mantener los talentos en la fuerza laboral, y en estas tendencias se presta especial atención a reforzar el conocimiento del colaborador para obtener una mayor conexión entre las dos partes y generar un perfil de marca positiva" ( No. 1). Asimismo, es una estrategia que contiene una serie de premisas a través de las cuales la empresa intenta retener a quienes demuestran calidad, adecuado desempeño y conducta en el trabajo. Tener esos individuos y agregar valor a la organización es lo primordial de cualquier estrategia comercial. A cambio, los colaboradores deben satisfacer una variedad de requerimientos, y cuanto mejor lo haga la organización y satisfaga estas necesidades, más durará la experiencia del empleado. (Laporta, 2020). A su vez,

se trata de una variedad de acciones cuya primordial meta es incentivar a los empleados en posiciones estratégicas de la organización a seguir laborando en ella. Esta es una forma de mejorar las destrezas de cada colaborador en sus labores diarias. Este es un método destinado a descubrir habilidades ocultas que los colaboradores no conocen, (Khandelwal & Shekhawat, 2018).

### **Retención del talento humano**

#### **Apreciación del clima y estimulación del desarrollo profesional**

Se relaciona positivamente con la retención laboral, porque un ambiente con estas características hace que las personas sientan que se reconocen sus fortalezas. Además, crea la posibilidad de desarrollar cualidades de los empleados que se relacionan positivamente con la retención laboral, porque un ambiente con estas características hace que las personas sentir Reconociendo sus ventajas, además de crear posibilidades para el desarrollo de la calidad del personal (Cooperrider, 2007).

#### **Actitud frente al aprendizaje**

Según Garzon (2016) indica que “Sin una actitud de aprendizaje positiva, es imposible llevar a cabo un aprendizaje significativo. Del mismo modo, lo que se debe considerar para un aprendizaje exitoso es: positivo, dedicado, interesado, seguro, competitivo, trabajar en un equipo solidario y profundizar el problema” (p. 5).

#### **Presión laboral**

Según Martínez (2018) precisa como “La capacidad de realizar un trabajo cuando el tiempo necesario para completar el trabajo es limitado. Además, laborar bajo presión puede generar estrés; a medio y un periodo largo, se transforma en una dificultad de salud para los colaboradores” (párr. 6).

## **Habilidades de liderazgo**

Personas que puedan motivar y orientar el trabajo en equipo para lograr de manera efectiva los objetivos marcados. Para ello, deben tener ciertas habilidades de liderazgo. Estas habilidades se reflejan en la personalidad del jefe, a través de las cuales pueden influir en otros para lograr los propósitos de la empresa y reforzar el máximo potencial de los colaboradores (Riquelme, 2017).

### **3. Materiales y Métodos**

La aplicación de los instrumentos fue de forma colectiva y los resultados obtenidos fueron ingresados a un programa estadístico SPSS versión 26 para su posterior tratamiento estadístico, en el que se aprovechó el coeficiente de la denominada correlación de Spearman.

SPSS es un programa estadístico informático el cual se usa muy seguido en las ciencias aplicadas del mismo modo en las sociales, también que las empresas de estudio de mercado llegan a ser uno de los programas estadísticos más reconocido teniendo en cuenta su destreza para laborar con un número grande de bases de datos y una simple interfaz para la mayoría de los estudios. (Córdova, 2018).

Asimismo, los resultados que se consiguieron y se presentaron en tablas estadísticas.

#### **3.1. Diseño**

Para este estudio se usó el diseño no experimental. En coherencia con Hernández (2019) argumenta lo que efectúa en un estudio no experimental es evaluar, examinar sucesos, problemas de las variables tal como están en su entorno natural, para luego estudiarlas. Mientras que Carraco (2018) explica que son variables independientes que necesitan una alteración intencionada, y no cuentan con un grupo de control, tampoco necesitan realizar un experimento. Este tipo de investigación se encarga de estudiar e investigar sucesos, hechos y situaciones que se van dando en una realidad después de su incidencia. El tipo fue correlacional; en conformidad

con Carrasco (2018) fue descriptivo puesto que conocerá, establecerá y describirá las características esenciales del tema estudiado.

### 3.2. Participantes

Carrasco (2018) precisa “Que la población viene a ser algún conjunto de sujetos (u artículos) que tengan ciertas peculiaridades ordinarias que sea perceptible”.

Es entonces que se hallaron conformados por 210 docentes de las 7 instituciones educativas secundarias de Juliaca.

**Tabla 1**

*Lista de colegios particulares*

N°	Institución educative	Población
1	Colegio de Ciencias Buen Pastor	36
2	Fernando Stahl	33
3	Colegio Ven Euler	26
4	Eduardo Forga Selinger	23
5	Colegio Kabermatter	35
6	Colegio Luz y Ciencia	27
7	Colegio Nuevo Perú	30
	Total	210

Fuente: recopilación de la información brindada por las instituciones

Se procedió con un muestreo probabilístico aleatorio simple, basado en Hernández (2019) comenta que la muestra es un sub conjunto de la población. En otras palabras, un subgrupo de componentes forma parte del grupo, y sus características se definen como lo que llamamos población. Por ende, ya se conoce la población y para poder determinar la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N.Z^2.p.q}{e^2.(N - 1) + Z^2.p.q}$$

Dónde:

n: Es el tamaño de la muestra

N: Es el tamaño de la población.

Z: Es el nivel de confianza (1.96), es decir, 95% de confianza)

e: Es la precisión o el error (5% de error)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

Cálculo de la muestra:

N = 210

Z = 1, 96 (95% de confianza)

E = 0, 05 (5% de error)

p = 0. 5

q = 0. 5

Reemplazamos los valores:

$$n = \frac{210(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (210 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$
$$n = \frac{201.684}{1.4829}$$
$$n = 136$$

La muestra será un total de (136) docentes de las instituciones educativas.

### 3.3. Instrumentos

En base al autor Pino (2018) comenta que “Son equipos, medios o herramientas físicos que se utilizan para registrar los cuestionarios u observaciones”.

Para esta investigación se utilizó como TÉCNICA – ENCUESTA.

Es uno de los criterios, técnicas de estudio más empleados, que se basa en los comentarios escritos de una parte del universo con el propósito de obtener datos.

### **Encuesta de la variable 1 Gestión del conocimiento**

Autor: Castillo Lorenzo (2017)

Para valorar la primera variable gestión del conocimiento, el cuestionario contiene 15 ítems, valorados en una escala de, Si: con un valor de 1 y No: con un valor de 2. La dimensión conocimiento contiene los ítems 1 al 5. La dimensión información contiene los ítems 6 al 10 y la dimensión capital intelectual contiene los ítems 11 al 15.

### **Encuesta de la variable 2 Retención del talento humano**

Ficha técnica del instrumento de la variable Retención de personal

#### **I. Datos Generales**

Nombre: Retención laboral

Autores: Musso Mariel y Salgado Javier- 2012

Lugar: Buenos aires -Argentina

Ámbito y forma de Aplicación: adultos (varones o mujeres) ya sea individual o colectiva.

Edades: Individuos de 18 a 65 años

Número de Ítems: 34

Tiempo de Aplicación: 20 minutos

#### **II. Normas de Corrección**

Cuestionario autoadministrable con una escala Likert de respuesta.

Las puntuaciones utilizadas son:

1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Eventualmente, 4. Casi siempre, 5. Siempre.

### **3.4. Procedimiento de recojo de datos**

En primera instancia se pidió la autorización de los directores para llevar a cabo nuestra investigación luego el proceso estadístico se realizó en el programa SPSS V.26 de los cuales se describieron en tablas en base a los objetivos planteados para luego ver el resultado final de la investigación.

Luego de ello se procesó la hipótesis (estadísticamente Spearman)

## Aspectos Éticos

- Se procedió a pedir la autorización de las instituciones educativas para llevar a cabo la investigación.
- Luego se dio conocimiento a los docentes sobre el instrumento para este caso encuestas que se llevaron a cabo de manera virtual en (Google formulario, el tiempo fue desde el 1ro de octubre hasta el 31 del mismo mes y los cuestionarios se enviaron a cada institución de tal forma cada director y se encargó con una previa coordinación la correspondiente participación de los docentes para el estudio ya que la investigación fue de manera confidencial por parte de los docentes.

### 3.5. Limitaciones del Estudio

El instrumento no se pudo aplicar de manera presencial, por causa de la pandemia mundial COVID 19. Por tal motivo el instrumento se aplicó de forma virtual mediante google formulario que tuvo una demora de un mes para la aplicación.

## 4. Resultados

**Tabla 2**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,114	136	,000	,962	136	,001
Retención del talento humano	,094	136	,005	,972	136	,007

Nota: En la Tabla 2 se pueden conocer los siguientes resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en la cual el puntaje de la variable 1 gestión del conocimiento nos muestra un nivel de sig= 0.000, y la variable 2 retiene talentos, sig=0. 005. Estos resultados indican que son <5%. El resultado es una prueba no normal, podemos sacar

conclusiones y determinar el uso de pruebas de hipótesis no paramétricas. En este caso, aplicaremos la prueba Rho de Spearman para conocer las correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman porque no son normales según las pruebas de normalidad.

#### 4.1. Resultados 1

**Tabla 3**

*Relación entre la gestión del conocimiento y la retención del talento humano de los docentes*

		Gestión del conocimiento	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	1,000	,329**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	136
	Retención del talento humano	,329**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	136

Nota. En la Tabla 3 se muestra los siguientes resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, confirmando que existe una correlación positiva, p-valor = 0,000, es decir, <0.05. La correlación positiva promedio entre la gestión del conocimiento y la retención del talento docente es Rho = .329. Por tanto, continuamos rechazando la hipótesis nula  $H_0$  y confirmamos la aceptación de la hipótesis alternativa  $H_a$ . Los resultados muestran que, a un nivel superior de gestión del conocimiento, la retención de talentos será más sustancial.

## 4.2. Resultados 2

**Tabla 4**

*Relación entre el conocimiento y la retención del talento humano*

				Conocimiento	Retención del talento humano	
Rho de Spearman	de Conocimiento	Coeficiente de correlación	de	1,000	,289**	
				Sig. (bilateral)	.	,001
				N	136	136
	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	de	,289**	1,000	
				Sig. (bilateral)	,001	.
				N	136	136

Nota. En la Tabla 4 se pueden conocer los resultados de la siguiente prueba de correlación Rho de Spearman y se determina que existe una correlación positiva con el valor  $p = 0.000$ , es decir,  $<0.05$ . Y la correlación positiva promedio de  $Rho = .289$  es entre el conocimiento del maestro y la retención del talento. Por tanto, continuamos rechazando la hipótesis nula  $H_0$  y confirmamos la aceptación de la hipótesis alternativa  $H_a$ . Los resultados muestran que a un mayor nivel de conocimiento, la retención de talentos será más sustancial.

## 4.3. Resultados 3

**Tabla 5**

*Relación entre la información y la retención del talento humano*

				Información	Retención del talento humano	
Rho de Spearman	de Información	Coeficiente de correlación	de	1,000	,259**	
				Sig. (bilateral)	.	,002
				N	136	136
	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	de	,259**	1,000	

	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	136	136

Nota. En la Tabla 5 se pueden apreciar los siguientes resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, confirmando que existe una correlación positiva con el valor  $p = 0.000 (<0.05)$ . La correlación positiva promedio entre la información y la retención del maestro es  $Rho = .259$ . Por tanto, continuamos rechazando la hipótesis nula  $H_0$  y confirmamos la aceptación de la hipótesis alternativa  $H_a$ . Los resultados muestran que a un mayor nivel de información, la retención de talentos será más impresionante.

#### 4.4. Resultados 4

**Tabla 6**

*Relación entre el capital intelectual y la retención del talento humano*

				Capital intelectual	Retención del talento humano
Rho de Spearman	de Capital intelectual	Coeficiente de correlación	de	1,000	,352**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		136	136
	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	de	,352**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		136	136

Nota. En la Tabla 6 se pueden identificar los siguientes resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, confirmando que existe una correlación positiva con el valor  $p = 0.000 (<0.05)$ . La correlación positiva promedio de  $Rho = 0.352$  es entre el capital intelectual y la retención del talento docente. Por tanto, continuamos rechazando la hipótesis nula  $H_0$  y confirmamos la aceptación de la hipótesis alternativa  $H_a$ . Los resultados muestran que, con mayores niveles de capital intelectual, la retención de talentos será aún más impresionante.

## 5. Discusión

De acuerdo al planteamiento de la hipótesis general, la investigación ha evidenciado una correlación positiva media de  $Rho = .329$ , entre la gestión del conocimiento y la retención del talento humano de los docentes. Cuyos resultados nos evidencian que, a una adecuada gestión del conocimiento, la retención del talento humano será más beneficiosos para las instituciones. De igual manera, Minchan (2017) En su estudio de 2017 titulado "Salarios emocionales y retención del talento" de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable, determinó la relación entre variables en  $r = 0.561$ . Se puede decir que, la retención del talento humano está relacionada y depende de otras variables, como la gestión del conocimiento u salarios emocionales, dando a entender que el personal docente de las instituciones educativas considere continuar trabajando en estas, de acuerdo a como gestionan el conocimiento o los salarios emocionales.

Considerando el planteamiento de la hipótesis específica 1, se ha evidenciado una correlación positiva media de  $Rho = .289$ , entre el conocimiento y la retención del talento humano de los docentes. Los resultados concuerdan con los de Valderrama (2017), investigación cuyo objetivo fue, determinar la relación entre la satisfacción laboral de los docentes y la retención del talento humano en instituciones educativas particulares del sector Pachacútec – Ventanilla, 2017; los resultados determinaron que existe relación directa entre satisfacción laboral de los docentes y retención del talento humano, cuyo coeficiente de correlacion  $Rho$  Spearman es de  $0,474$  y con significancia de  $0,000$  menor de  $0,05$ . Se puede predecir que la retención del talento humano es sensible y puede experimentar variaciones de acuerdo a la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento.

Según lo planteado en la hipótesis específica 2, los resultados evidencian que la correlación es positiva media en  $Rho = .259$ , indicando que la dimensión información de la gestión del conocimiento y la retención del talento humano de los docentes se relacionan

significativamente. Los resultados se contrastan con lo investigado por Carazas (2019), cuyo objetivo fue, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019, Carazas concluye y afirma que a la evidencia, la correlación es moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la retención del personal del Hospital, indicando un valor  $Rho = 0,478$  (sig. bilateral = 0.000, menor a 0,01).

Por último, con respecto al planteamiento de la hipótesis específica 3, se ha conocido que la correlación es positiva media de  $Rho = 0.352$ , entendiendo que la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento se relaciona con la retención del talento humano de los docentes. A su vez Príncipe (2017) en su investigación cuyo objetivo pretende, determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la competitividad de la Universidad Nacional de Barranca, 2017, el estudio ha determinado de acuerdo al coeficiente de correlación de  $Rho$  de Spearman de 0.255 que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la competitividad,  $P (0.003) \leq 0.01$  indica que la relación entre variables es estadísticamente significativa.

## **6. Conclusiones**

De acuerdo al objetivo general se pudo conocer una correlación positiva media de  $Rho = .329$ , entre la gestión del conocimiento y la retención del talento humano de los docentes.

Con respecto al objetivo específico 1 se pudo conocer una correlación positiva media de  $Rho = .289$ , entre el conocimiento y la retención del talento humano de los docentes.

Con respecto al objetivo específico 2 se determinó una correlación positiva media de  $Rho = .259$ , entre la información y la retención del talento humano de los docentes.

Por ultimo con respecto al objetivo específico 3 se pudo identificar una correlación positiva media de  $Rho = 0.352$ , entre el capital intelectual y la retención del talento humano de los docentes

También se pudo hallar que su nivel de conocimiento de los docentes es regular y a la gestión del talento humano de cada institución también se halla en un nivel medio.

## Referencias

- Albendea, G. A. (2019). Retener el talento, el gran reto de las empresas en recursos humanos. *Revista Compromiso Empresarial*. Retrieved from <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2019/03/retener-el-talento-el-gran-reto-de-las-empresas-en-recursos-humanos/>
- Carazas Chávez, J. L. (2019). *Gestión del talento humano y retención de personal en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paíta, 2019*. Piura, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42687>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos E. I. R. L.
- Castillo, L. (2017). *Gestión del conocimiento y el fortalecimiento del trabajo parlamentario del congreso peruano en el período anual de sesiones 2016 - 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14552>
- Cooperrider, D. L. (2007). *Appreciative Inquiry Handbook: The First in a Series of AI Workbooks for Leaders of Change (Book&CD)*. Crown Custom Publishing. Retrieved from <https://www.amazon.com/-/es/David-L-Cooperrider/dp/1933403101>
- Córdova, I. (2018). *"Instrumentos de investigación"*. Lima: San Marcos.
- Cuenca, R. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED19 Los Olivos 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Esquivel, Á. F., & León, R. y. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión de conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de la Dirección*. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n2/rdir05217.pdf>
- Estévez, R. (2015, 11 03). *ecointeligencia*. Retrieved from [ecointeligencia: https://www.ecointeligencia.com/2015/11/ecoeficiencia/](https://www.ecointeligencia.com/2015/11/ecoeficiencia/)

- Garcia Gonzales, L., & Gonzales Villar, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018*. Universidad Peruana Unión, Lima. Retrieved from [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1276/Leidy\\_Tesis\\_Titulo\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1276/Leidy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Garzon, E. (2016, Julio 30). *Actitud frente al aprendizaje*. Retrieved from <https://es.slideshare.net/estebangarzon165/actitud-frente-al-aprendizaje-64528241>.
- Giraldo Jaramillo, L. F., & Montoya Quintero, D. M. (2015). Aplicación de la metodología Commonkads en la Gestión del Conocimiento. *Revista CEA*,. Retrieved from <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/133>
- Hernández Rodríguez, C., & Cano, M. (2017). GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL PROCESO PRODUCTIVO DE LAS EMPRESAS. 9. Retrieved from <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/06CA201701.pdf>
- Hernández, R. (2019). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Santa fe: Mc Graw Hill.
- Jaramillo Paredes, R. (2016). *Propuesta de retención del talento humano para la población de agencias banco internacional en la ciudad Quito*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. Retrieved from <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11231/TESIS%20RENE%20DAVID%20JARAMILLO%20PAREDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Khandelwal, A., & Shekhawat, N. (2018, Mayo 29). Role of Talent Retention in Reducing Employee Turnover”. *Journal of Modern Management & Entrepreneurshi*. Retrieved from [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3186397](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3186397)
- Laporta, A. (2020, Julio 13). Retención del talento en las empresas, el gran reto. *Revista Digital APD*. Retrieved from <https://www.apd.es/retencion-talento-empresas/>
- Manrique, R. (2015). La cuestión de la inteligencia emocional. *Scielo*. Retrieved from [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0211-57352015000400008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352015000400008)
- Martínez, I. (2018, Abril 3). *Qué es trabajo bajo presión – definición + los principales retos*. Retrieved from <http://ignaciomartineza.com/liderazgo/trabajo-bajo-presion/>.
- Minchan Rojas, O. (2017). *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*,

2017. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6647>
- Musso, M., & Salgado, J. (2012). Retención y permanencia laboral: validacion de un cuestionario para evaluar retención laboral en nuestro país. *IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR.*, 7. Retrieved from <https://www.aacademica.org/000-072/397.pdf>
- Pérez, S. (2017). *Cultura organizacional y sistema de gestión de la calidad en la empresa farmacéutica peruana, 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8876>
- Pino, R. (2018). *Metodo de la investigación* (Segunda ed.). Editorial San Marcos.
- Príncipe Huerta, R. M. (2017). *Gestión del conocimiento y su relación con la competitividad en la Universidad Nacional de Barranca, 2017*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9062/Pr%c3%adncipe\\_HRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9062/Pr%c3%adncipe_HRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reyes, A. (2014). *La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información: Relaciones disciplinares y profesionales*. España. Retrieved from [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19345/tesis\\_rueda\\_martinez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19345/tesis_rueda_martinez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Riquelme, M. (2017, Marzo 9). *Habilidades de liderazgo. Listado de las principales habilidades de liderazgo de los jefes exitosos*. Retrieved from <https://www.webyempresas.com/habilidades-de-liderazgo-listado-de-las-principales-habilidades-de-liderazgo-de-los-jefes-exitosos/>.
- Santana, L. (2016). *La cultura organizacional frente a los procesos de cambios administrativos en la empresa pública ecuatoriana. Caso CNT (Corporación Nacional de Telecomunicaciones) periodo 2013-2014*. Retrieved from [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1003\\_SantanaAvilaL](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1003_SantanaAvilaL)
- Torres, K., & Lamenta, P. (2015). La gestión del conocimiento y los sistemas de información en las organizaciones. *Negottum*, 19. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/782/78246590001.pdf>

- Tumtuma, C. C. (2015). The academic knowledge management model of small schools in Thailand. *International Education Studies*,. *International Education Studies*,. Retrieved from <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/54457>
- Valderrama Aparicio, A. (2017). *Satisfacción laboral de los docentes y retención del talento humano en instituciones educativas particulares del sector Pachacútec - Ventanilla, 2017*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15863/Valderrama\\_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15863/Valderrama_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valverde, K. (2019). *Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Hualmay, 2018*. Univerisdad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Retrieved from <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2678/VALVERDE%20YAMUN%20KATHERINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vega, V. (2017). Una mirada al concepto de Capital Intelectual. *Tecnología e innovación*, 13. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/235987869.pdf>