

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



**Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte en el periodo 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales

**Autor:**

Jaime Graneros Segovia  
Katheryn Sharleyni Barrientos Mallma

**Asesor:**

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

Lima, octubre de 2023

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Lizardo Vásquez Villanueva, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte en el periodo 2021**” del (los) autor (autores) Jaime Graneros Segovia y Katheryn Sharleyni Barrientos Mallma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los tres días del mes de octubre del año 2023.



---

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 03 días del mes de Octubre del año 2023 siendo las 15:00 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Mg. Danny Lita Alomía Lozano, el secretario: Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez, como miembro: Mg. Yessica Del Rocio Erazo Ordóñez y el asesor Mg. Lizardo Vásquez Villanueva, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte en el período 2021" de los Bachilleres:

- a. Katheryn Sharleyni Barrientos Mallma
- b. Jaime Graneros Segovia

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueitos por el candidato. 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:

Candidato (a): Katheryn Sharleyni Barrientos Mallma

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): Jaime Graneros Segovia

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

# Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte en el periodo 2021.

Human talent management and organizational commitment of the personnel of the Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte in the 2021 period.

Jaime Graneros Segovia<sup>1</sup> ; Katheryn Sharleyni Barrientos Mallma<sup>2</sup> ; Lizardo Vásquez<sup>3,\*</sup> 

\*Autores correspondientes: [jaimegraneros@upeu.edu.pe](mailto:jaimegraneros@upeu.edu.pe) (Jaime Graneros Segovia).

[KatherynBarrientos@upeu.edu.pe](mailto:KatherynBarrientos@upeu.edu.pe) (Katheryn Sharleyni Barrientos Mallma).

Fecha de recepción: 10 02 2023. Fecha de aceptación: 02 03 2023

---

## I. RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte en el periodo 2021, se investigó mediante la información administrativa recabada, cual fue la relación con respecto al compromiso organizacional en la gestión de la empresa en el fase indicado de dicho año, la población apropiada para obtener resultados fehacientes en la investigación es de 150 colaboradores de las 8 instituciones educativas de los tres niveles inicial, primaria y secundaria, resultados que se muestran en la tabla N° 1. La metodología que se usó en dicha investigación, es correlacional, por tener un valor explicativo parcial, ya que pretendemos demostrar el nivel de relación entre las variables estudiadas, compromiso organizacional y su influencia en la gestión del talento de una sobre la otra, la investigación, es de corte transversal y tiene un diseño no experimental, el método que se utilizó para la obtención de resultados fue, el hipotético – deductivo, la técnica aplicada para obtener la información fue la encuesta, como instrumento de medición, se utilizó la escala Likert para interpretar los resultados, obteniendo efectos positivos en la investigación; en relación al análisis horizontal y vertical, se observó que el compromiso organizacional es simétricamente impactado según el comportamiento o actitud de la gestión del talento humano. Es pertinente indicar que una adecuada gestión del talento humano genera medidas favorables a la institución, contribuyendo de manera favorable hacia el compromiso organizacional y esta se desarrolla a tal punto de generar mayores beneficios económicos, sociales, jerárquicos, representativos y de imagen institucional.

**Palabras clave:** gestión del talento humano 1; compromiso organizacional 2.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to determine the relationship between human talent management and organizational commitment in the teaching and administrative staff of the Adventist Educational Association of Northern Peru in the period 2021. It was investigated using the administrative information collected, what was the relationship with respect to the organizational commitment in the management of the company in the indicated phase of said year, the appropriate population to obtain reliable results in the research is 150 collaborators from the 8 educational institutions of the three initial, primary and secondary levels, results shown in table No. 1. The methodology used in said research is correlational, since it has a partial explanatory value, since we intend to demonstrate the level of relationship between the variables studied, organizational commitment and its influence on management. of the talent of one over the other, the research is transversal and has a non-experimental design, the method used to obtain results was hypothetical - deductive, the technique applied to obtain the information was the survey, as a measurement instrument, it was used the Likert scale to interpret the results, obtaining positive effects in the research; In relation to the horizontal and vertical analysis, it was observed that organizational commitment is impacted symmetrically depending on the behavior or attitude of human talent management. It is pertinent to indicate that adequate management of human talent generates measures favorable to the institution, contributing favorably to organizational commitment and this is developed to the point of generating greater economic, social, hierarchical, representative and institutional image benefits.

**Keywords:** human talent management 1; organizational commitment 2.

---

## II. INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta a continuación, es de vital importancia debido a que accede a la Gestión de Talento Humano (GTH) y compromiso organizacional (CO) de los diferentes centros de la Asociación Educativa adventista del Norte entre personal administrativo y docentes. Además, aportará información significativa para la obtención de una mejor comprensión acerca del destacado rol de la GTH y de qué manera impacta en el compromiso organizacional.

Como consecuencia, en todas las organizaciones existentes, hoy en día el ser humano constituye el recurso humano (RH) más valioso, es apreciado como el artífice del cambio, es decir, la GTH es sin lugar a duda la gestión más importante de toda institución (Vallejo, & Portalanza, 2017).

Por consiguiente (Lozano, (2016) asevera que el RH, es un diferenciador añadido para la búsqueda del camino al éxito, lo cual significa que; las competitividades y destrezas potenciales desde el “ser” y aprovechadas para la innovación, es la sumatoria del RH. Los líderes superiores, o la alta dirección se están volviendo más conscientes del importante papel del RH pues determinan el éxito de las organizaciones para lograr el desempeño anhelado (Jordan, 2018). A nivel organizativo es necesario considerar el papel crítico de las prácticas de GTH y hacer cada esfuerzo benéfico para desarrollar y sostener este capital, debieran ser prioritarios en toda decisión administrativa (Suifan, 2015). Asimismo, una adecuada GTH es un activo valioso para lograr una ventaja competitiva, lo que le permite sostenerse de

manera firme frente a la competencia del mercado. No obstante (Bisharat 2016), argumenta que las organizaciones pueden superar los desafíos que enfrentan utilizando los RH de manera estratégica. Ello implica hacer uso de prácticas que apunten a crear y mantener el desempeño deseado por las organizaciones a medida que influyen en la determinación de las actitudes y el comportamiento de los colaboradores.

De igual forma (González & Tapia 2016), afirman que, cuando una empresa alcanza el ansiado compromiso organizacional, como consecuencia, permite que los dueños y gerentes de la organización, obtengan un sin número de posibilidades en su entorno empresarial; siendo uno de ellos el reconocimiento de las capacidades con que la organización cuenta, es decir su potencial humano. Ello favorece al compromiso que tengan los colaboradores ya que brindan lealtad y aprobación, mejor rendimiento del trabajo y el supervisor proporciona un ambiente con recompensas y el subordinado por su parte contribuye devociones personales y experiencia.

Por otra parte, el comportamiento de una organización es posible mejorarse trabajando en áreas tales como el compromiso de los miembros del personal, su competencia, así como la flexibilidad de GTH de la organización.

Dentro de la organización es necesario, incluir y motivar a las personas, para ello, no basta con movilizar sus recursos intelectuales, físicos o la manera como se

relacionan para obtener buenos resultados en la productividad y mejoras en el compromiso organizacional, en síntesis, a lo que apunta es a que las personas sean comprometidas a lo que corresponde con el trabajo y la organización.

### III. METODOLOGÍA

La investigación presentada es correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, asimismo, el método utilizado para dicha investigación, es el cuestionario, utilizado como instrumento para la obtención de información para medir dichas variables Thommpson (2005).

Tenemos como primera variable la Gestión del Talento Humano siendo el principal elemento para obtener un cambio y compromiso organizacional favorable dentro del Talento Humano. Para ello es necesario una adecuada formación y gestión, con lo cual será viable alcanzar los objetivos y metas organizacionales González & Espinoza (2016). Como segunda variable el Compromiso Organizacional surge cuando una persona siente una actitud hacia la organización, la cual lo vincula hacia dicha organización.

En medio de un levantamiento social que exigía por los derechos laborales, se presentaba como una buena opción el inicio de la economía. Es conveniente señalar que la fuerza laboral que ha comprometido desde siempre a los colaboradores con su institución ha representado un soporte fundamental en el crecimiento de las organizaciones en todo momento, Gonzáles (2018). Según Hernández (1997) la técnica de recolección de datos, son

aquellos procesos sistematizados, pues tienen la intención de enmendar los problemas. La técnica a utilizar es elegida acordes al objetivo de estudio, considerando la población, mismo que se aclara con el cómo, por qué, para qué se realizara la investigación. La técnica aplicada en la presente investigación, es la encuesta.

En ese sentido, el instrumento que se utilizara para la primera variable, Gestión del Talento Humano, fue creado por Chiavenato (2009) y adaptada por Del Castillo (2016), con el fin de conocer el nivel de la gestión del talento humano, este instrumento está estructurado y graduado en la escala de Likert como: nunca=1, a veces=2, siempre=3; cuenta con cuatro dimensiones las cuales son: conocimientos, habilidades, motivación y actitudes conteniendo 5 preguntas cada una respectivamente.

Por otro lado, para la variable compromiso organizacional, se considera el instrumento desarrollado por Meyer & Allen, (1991) y validado por Montoya (2014) que consta de 18 y agrupada en 3 “dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, con una escala Likert de 5 alternativas de respuesta, que va desde totalmente en desacuerdo=1, en desacuerdo=2, indiferente=3, de acuerdo=4, totalmente de acuerdo=5”.

Para el proceso y análisis de los datos recabados, se utilizará el programa SPSS 27, de tal manera que se tabulará la información recopilada a través del instrumento aplicado a los 150 colaboradores entre ellos docente y personal administrativo de la Asociación

Educativa Adventista Peruana del Norte, durante el 2021 a fin de lograr tener los resultados finales de la investigación.

Dichos resultados obtenidos, serán analizados y representados para su respectiva interpretación, en tablas y figuras estadísticas con el programa, el cual dará resultados alcanzados a través de la aplicación de técnicas e instrumentos ya antes mencionados, para así interpretar de forma adecuada el resultado de cada interrogante hecha en las encuestas.

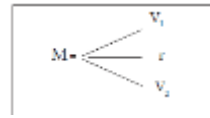
Así mismo, para la ratificación o inexistencia de las hipótesis, haremos uso del método de investigación de correlación de Spearman; el resultado de la ratificación o negación de las hipótesis, nos permitirá tener bases para formular las conclusiones de la presente investigación.

El diseño propuesto para la investigación es de tipo no experimental, correlacional y de corte transeccional o transversal, ya que no se sometieron a prueba las variables de estudio, ni se manipularon dichos resultados, se observó a los encuestados en su espacio natural y después se analizó, el método aplicado para el estudio es hipotético-deductivo y con un enfoque cuantitativo.

Que tal como se afirmó anteriormente, se usa un “enganche, recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2014).

**Figure 1**

**Diseño correlación**



M = Personal docente y administrativo del colegio adventista de Bagua periodo 2021.

V1 = GTH

r = Relación de variables

V2 = Compromiso Organizacional

La población, según indica Hernández-Sampieri (2014) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

La población debe situarse claramente, en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”. En ese sentido, la población está constituido por 8 instituciones educativas de los tres niveles, inicial, primaria y secundaria, estudiándose a 150 colaboradores entre personal docente y administrativo de dichos niveles, que pertenecen a la Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte, ubicados en Chiclayo, Jaén, Bagua, Utcubamba, Tumbes, Piura y Sullana.

Según Hernández (1997) la técnica de recolección de datos, son aquellos procesos sistematizados, pues tienen la intención de dar solución a los problemas. La técnica a utilizar es elegida acorde al objetivo de estudio, considerando la población, mismo que se aclara con el cómo, por qué y para qué y se investigará. La encuesta, es la técnica aplicada en la presente investigación.

En ese sentido, el instrumento que se utilizara para el estudio de la variable Gestión

del Talento Humano fue creado por Chiavenato (2009) y adaptada por Del Castillo (2016), con el objetivo de conocer el nivel de la gestión del talento humano, este instrumento está estructurado y graduado en la escala de Likert como: nunca=1, a veces=2, siempre=3; cuenta con cuatro dimensiones las cuales son: conocimientos, habilidades, motivación y actitudes conteniendo 5 preguntas cada una respectivamente.

Por otro lado, para la variable compromiso organizacional, se considera el instrumento desarrollado por Meyer & Allen, (1991) y validado por Montoya (2014) que consta de 18 y agrupada en 3 “dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, con una escala Likert de 5 alternativas de refutación, que va desde totalmente en desacuerdo=1, en desacuerdo=2, indiferente=3, de acuerdo=4, totalmente de acuerdo=5”.

compromiso afectivo 1	compromiso de continuidad 2	compromiso normativo 3
<i>desacuerdo=1</i>	<i>desacuerdo=2</i>	<i>indiferente=3 de acuerdo=4 totalmente de acuerdo=5.</i>

#### IV. ANALISIS E INTERPRETACION RESULTADOS

Se presentan las siguientes implicancias demográficas en función a la edad, género y lugar de procedencia de los sujetos estudiados en la tabla 1. Se muestra que el 53.3% de los estudiados son masculinos y el 46.7% son mujeres. El 40.7% de encuestados tienen entre 20 a 30 años, el 38.0% tiene de 31 a 40 años de

edad y el 21.3% son encuestados de 40 a más años, siendo el porcentaje mínimo. Por otra parte, con respecto a la procedencia de cada encuestado, el 48.7% es proveniente de la costa del país, el 33.3% es proveniente de la Selva, el 13.3% es proveniente de la Sierra y el 4.7% son extranjeros.

**TABLA 1:**

**Datos sociodemográficos en función a la edad, género y lugar de procedencia.**

		Recuento	%
<b>Género del encuestado</b>	<b>Femenino</b>	<b>80</b>	<b>53.3%</b>
	<b>Masculino</b>	<b>70</b>	<b>46.7%</b>
<b>Edad del encuestado</b>	<b>20-30</b>	<b>61</b>	<b>40.7%</b>
	<b>31-40</b>	<b>57</b>	<b>38.0%</b>
	<b>41 a más</b>	<b>32</b>	<b>21.3%</b>
<b>Procedencia del encuestado</b>	<b>Costa</b>	<b>73</b>	<b>48.7%</b>
	<b>Sierra</b>	<b>20</b>	<b>13.3%</b>
	<b>Selva</b>	<b>50</b>	<b>33.3%</b>
	<b>Extranjero</b>	<b>7</b>	<b>4.7%</b>

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de SPSS.

Se presentan los siguientes hallazgos demográficos en función al grado de instrucción e ingreso mensual de los sujetos estudiados en la tabla 2. Se evidencia que el 60.0% de sondeo tienen los estudios superiores universitarios concluidos, el 13.3% tiene estudios superiores universitarios sin concluir, es decir aun no tienen una carrera universitaria completa, el 10.0% tiene estudios superior técnicas concluidas, así mismo el 10.0% tiene estudios de posgrados concluidos, y por último el 6.7% tiene estudios de posgrados sin concluir. Por otro lado, el ingreso mensual de los encuestados varia ya que el 36.7% gana entre 700 a 1000 soles, el 34.7% gana entre

1100 a 1250 soles, el 18.7% gana entre 1500 soles a más y el 10.0% gana entre 1300 a 1500 soles.

TABLA2:

**Grado de Instrucción**

		Recuento	%
Grado de instrucción	Superior técnica sin concluir	0	0.0%
	Superior técnicas concluidas	15	10.0%
	Superior universitaria sin concluir	20	13.3%
	Superior universitaria concluidos	90	60.0%
	Estudios de posgrados sin concluir	10	6.7%
	Estudios de posgrados concluidos	15	10.0%
Ingreso mensual	750-1000	55	36.7%
	1100-1250	52	34.7%
	1300-1500	15	10.0%
	1500 a más	28	18.7%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de SPSS.

Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

La prueba de Kolmogorov-Smirnova, para muestras superiores a 100; permite identificar la distribución de los datos. Se aprecia en la tabla 3, que el nivel de significancia para las dimensiones y la variable gestión de talento humano es menor a 0.05. Estos resultados indican que el repartimiento de los datos es no paramétrico para las dimensiones y la variable gestión de talento humano.

TABLA3:

**Prueba de normalidad de la variable Gestión del Talento Humano**

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento	,178	150	,000
Habilidades	,205	150	,000
Motivación	,182	150	,000
Actitudes	,200	150	,000
Gestión del Talento Humano	,127	150	,000

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de SPSS

Al igual que en la tabla 3, la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnova, indica que la repartición de los datos, para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones es no paramétrica lo que señala que no existe un grado de relación de significancia en medio de dichas variables; siendo el nivel de significancia menor a 0.05 en cada uno de los casos se puede apreciar en la tabla 4. Por tal motivo, para correlacionar las dimensiones y las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para datos no paramétricos.

TABLA 3:

**Prueba de normalidad de la variable Compromiso Organizacional**

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso normativo	,122	150	,000
Compromiso de continuidad	,107	150	,000
Compromiso Afectivo	,120	150	,000
Compromiso Organizacional	,099	150	,001

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de SPSS

### Hipótesis General

Ho:

Ha:

Regla de decisión

Si Sig.>0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Si Sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

La correlación entre la variable compromiso organizacional y gestión del talento humano es moderada, positiva y directa de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho

El Spearman  $Rho=0.368^{**}$ ; cómo se puede visualizar en la tabla 5. Se visualiza asimismo que el nivel de significancia es menor a 0.05 (Sig.= .000) esto indica cuánto la correlación entre las variables es altamente significativa, por ende, se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que mientras mejor sea la gestión del talento humano mejor será el compromiso organizacional.

**TABLA 4:**  
**Relación entre Compromiso organizacional y Gestión del talento humano.**

Compromiso Organizacional			
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,368** ,000 150

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Hipótesis Específica 1

Ho:

Ha:

Regla de decisión

Si Sig.>0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Si Sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

**TABLA5:**  
**Relación entre Gestión de talento humano y compromiso normativo**

Gestión de talento humano			
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,175** ,033 150

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de SPSS

**TABLA6:**  
**Relación entre Gestión de talento humano y Compromiso de continuidad**

Compromiso normativo			
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,424** ,000 150

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de PSS

### Hipótesis Específica 2

Ho:

Ha:

Regla de decisión

Si Sig.>0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Si Sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

### Hipótesis Específica 3

Ho:

Ha:

Regla de decisión

Si Sig.>0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Si Sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Discusión

La indagación sobre Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los pedagógicos de la destreza en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, ubicación Huaral, 2014 demostró los siguientes resultados, afirma que hallado una concordancia directa y representativo entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los pedagógicos de la destreza en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, ubicación Huaral, 2014, con una nivelación de significancia de  $0,05$ ,  $p = 0,000 < 0,05$  y rho de Spearman =  $0,57$ , con lo cual estamos de acuerdo, por existir una relación entre dichas variables tal como lo muestra nuestro análisis.

Se llego a la conclusión que, hallado una correlación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional de los pedagógicos de la destreza en Administración de pedagogía, con dicha conclusión estamos de acuerdo, consideramos que la comunicación y el talento humano son componentes que no pueden estar separados ni pueden caminar separadas unas de otras.

La indagación realizada sobre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Salud San Pedro de Piura 2018, afirma que Se resolvió que hallándose una concordancia entre las variables al realizarse la prueba en la hipótesis específica 1, esta nos arroja un Rho de Spearman de  $-0,090$  desenlace que nos proporciona afirmar que el desarrollo para aunar personas predomina en un  $0,535$  en el

compromiso organizacional, esta afirmación es de suma importancia para nuestra investigación, nos permite entender que las personas tienen la capacidad de influir en el compromiso organizacional, con la cual estamos de acuerdo tal como lo muestra nuestro interpretación estadística.

La indagación revela que encontrándose una correlación positiva moderada entre las variables al ejecutar la prueba de hipótesis, afirmando, en el valor adquirido del coeficiente Rho de Spearman de  $-0,113$  resultado que lleva a afirmar que los Procesos para desarrollar a los sujetos predomina en un  $0,434$  en el Compromiso Organizacional, dicha conclusión se asemeja al estudio en mención por la capacidad que tienen los procesos de influir en el compromiso organizacional con la cual estamos de acuerdo.

Finalmente, Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, demuestra como el talento humano puede cambiar la estructura de la organización; concluye que el grado de relevancia es de  $5\%$  ( $0,05$ ) y un nivel de veracidad del  $95\%$  que existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. igualmente, de acomodamiento al baremo del coeficiente de correlación de Rho-Spearman nos muestra que es igual a  $0,567$  lo que podemos recalcar es que hallarse un nivel correlación directa, positiva moderada entre

las variables en disparidad esta conclusión permite establecer que en todos los espacios donde se involucra el talento humano influirá sobre compromiso organizacional, con dicha conclusión estamos de acuerdo por estar acorde a la investigación que realizamos.

Asimismo, los trabajadores se sienten comprometidos y trabajan para el rendimiento y bienestar de la compañía a la que ellos se relacionan, definición que resulta conmovedor, pero que en la realidad está plagado de malos entendidos y de constantes miramientos dentro de la organización, lo cual hace que las relaciones de compromiso se debiliten, generando conflictos internos.

## **V. CONCLUSIONES**

En el reciente trabajo se deslindó que encontrándose relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte. Durante la época 2021. habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de significancia es menor a 0.05, que nos indica una correlación al asociarse ambas variables y es altamente significativa.

Se determinó que hay una relación axiomática muy baja (0.175) entre la gestión del talento humano y compromiso afectivo de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte. Durante la época 2021, conforme el coeficiente de correlación Spearman igual a (0.0033 < 0.05) lo que evidencia, al mejorar la gestión del talento humano mejora (nivel bajo) el compromiso afectivo.

De disensión a dichos resultados alcanzados en todo lo que a la variable gestión del talento humano, se vinculan directamente con la dimensión compromiso de continuidad, de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte. Durante el tiempo 2021; sucede a que, según el coeficiente de correlación Spearman es igual (0.417); reflejando que se encontró una mesurada relación entre las variables; con un nivel relevante real menor que la nivelación de significancia de significancia del 99% (0.000<0.01). Esto indica que, al mejorar la gestión de talento humano mejora moderadamente el compromiso de continuidad.

Se logro delimitar de acuerdo a los resultados alcanzados, la variable gestión de talento humano se relaciona directamente con la dimensión compromiso normativo en los docentes de Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte. Durante el tiempo 2021, debido a que conforme el coeficiente de correlación de Spearman es igual a (0.424); indicando que existe una relación moderada positiva entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo, con un nivel de significancia del 99% (0.000<0.01). Esto nos señala que, al mejorar la gestión de talento humano mejora moderadamente el compromiso normativo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que La buena aplicación del área de recursos humano o la buena ejecución de sus funciones favorece al

compromiso que tengan los colaboradores hacia la empresa y la determinación que tengan los mismo a la hora de ejecutar las ordenes brindadas por la empresa.

Asimismo, se brindan lealtad compromiso, rendimiento en el trabajo cuando el supervisor o jefe del área proporciona un ambiente con recompensas directamente relacionadas a la ejecución de funciones u ordenes encomendadas y la buena aplicación de las mismas.

Finalmente la práctica del trabajo con ahínco y de depositar todo el esfuerzo en mejorar el desarrollo de área de recursos humanos debe de estar enfocado en mejorar la selección, reclutamiento, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño para el desarrollo del trabajo en equipo así como la selección de recompensas u remuneraciones al mejor trabajador o equipo de trabajo lo cual incentiva continuamente a que resto del personal o equipos de labores se esfuercen para conseguir las metas de los equipos que obtengan el reconocimiento

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles M. (2015). *Dirección estratégica de RR.HH. Vol I - (3a ed.): Gestión por competencias.*  
<http://ps:/books.google.com.pe/books/about/direccion+estrategica+de+RR.HH+Vol+I3>.

Arias ,F. (2014). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para*

*su incremento.* Contaduría y Administración.

- Bisharat, h., & et al. (2016). *The Effect of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment in Chain Pharmacies in Jordan.* *International Journal of Business and Management.*
- Bohlander, & Bohlander Snell, G. (2013). *Administración de recursos humanos.*
- Cabrera Rivera, I. V. (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación.* Huaral, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato , I. (2017). Admon De Recursos Humanos.Pdf. *www.usn*, 1, 617.
- Chiavenato, I., & et al. (2016). *Administracion de recursos Humanos.*
- Del Castillo. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.* Chaclacayo.
- Gonzales Espinoza, A., & Tapia Espinoza, N. (2016). *Gestión del talento humano: herramienta clave para el desarrollo organizacional (estudio en las empresas comercializadoras de electrodomésticos.* *Observatorio de la economía Latinoamericana. Ecuador.*
- Hernandez, S., & et al. (2014). *Definición conceptual o constitutiva. Metodología de La Investigación.*  
<http://metabase.uaem.mx/bitstream/h>

- [andle/123456789/2775/506\\_5.pdf?sequence=1&isAllowed](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2775/506_5.pdf?sequence=1&isAllowed), 119, 125.
- Hernandez, S., & et al. (2014). Metodología de la Investigación. [http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf?sequence](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence), 170- 196.
- Jordan, B., & al, e. (s.f.). Impact of Human Resources Management Employees of Commercial Banks in Jordan. *Global Journal of Management and Business Research*. 18.
- Lozano, L. (2016). El Talento Humano Una Estrategia De Éxito En Las Empresas Culturales. *Revista EAN*, 147 - 164 -.
- Majad Rodon , M. A. (2016). Who Benefits? : Gaps in Medication Coverage for Ontario Workers. *Revista de Investigación* , 88.
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. (2017). Commitment in the Workplace Theory, Research, and Application. Thousand. *References Scientific Research Publishing*, 934.
- Mayo, E. (2012). Teoría de la Administración. <http://fayolvstaylor.blogspot.com/2012/04/biografia-yaportes-de-elton-mayo-padre.html>.
- Meyer, J. P., & Allen , N. J. (2011). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 61 - 89.
- Mondy, R. W. (2017). Administración de Recursos Humanos. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>.
- Montoya , E., & Meyer - Allen. (2017). trabajadores de un contact center. 75.
- Robbins, & Coulter. (2004). *Administración* (8va ed.).
- Suifan , T. S. (2015). *The Effect of Human Resources Practices on Organizational Commitment: A Jordanian Study. Journal of Management Research*.
- Thompson, B., & et al. (s.f.). *Evaluating the quality of evidence from correlational research for evidence-based practice. Exceptional Children*. Exceptional Children.
- Vallejo, V., & Portalanza , A. (2017). *Importancia de la gestión del talento humano como estrategias para la atracción y retención de docentes educativos*. Ecuador : Universidad Espiritu Santo.