

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la
Institución Educativa Fé y Alegría N° 43 del Distrito de Ventanilla – Callao, 2017**

Presentada por

Susana Elizabeth CALDERON GONZALES

Asesora

Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES

Para optar al Grado Académico de

Maestro en Administración

con mención en Gestión Pública

Lima-Perú

2021

**Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la
Institución Educativa Fé y Alegría N° 43 del Distrito de Ventanilla – Callao, 2017**

A Dios todopoderoso, que me sostiene
con inconmensurable dulzura.

A mi familia, por el cariño y apoyo
incondicional que recibo día a día.

A mis amigos que me alientan
constantemente a seguir adelante y

A mis profesores quienes me han
brindado su apoyo para que esta
investigación sea una meta cumplida.

Susana.

Reconocimiento

A las autoridades y trabajadores de la Universidad Nacional Intercultural de Quilla bamba, que hicieron posible esta investigación.

Tabla de contenidos

	Pág.
Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
Capítulo I. Planteamiento del problema	1
1.1. Determinación del problema	1
1.2. Formulación del problema: problema general y problemas específicos	2
1.2.1. Problema general.	2
1.2.2. Problemas específicos.	3
1.3. Objetivos: general y específicos	3
1.3.1. Objetivo general.	3
1.3.2. Objetivos específicos.	4
1.4. Importancia y alcance de la investigación	4
Capítulo II. Marco teórico	6
2.1. Antecedentes del estudio: Nacionales e internacionales	6
2.1.1. Antecedentes nacionales.	6
2.1.2. Antecedentes internacionales.	8
2.2. Bases teóricas	12

2.2.1. Variable 1: Gestión de talento humano	12
2.2.2. Variable 2: Compromiso organizacional	23
2.3. Definición de términos básicos	31
Capítulo III. Hipótesis y variables	34
3.1. Hipótesis: general y específicas	34
3.1.1. Hipótesis general.	34
3.1.2. Hipótesis específicas.	34
3.2. Variables y su operacionalización	35
3.3. Operacionalización de variables.	36
Capítulo IV. Metodología	38
4.1. Enfoque de investigación	38
4.2. Tipo de investigación	38
4.3. Diseño de investigación	38
4.4. Método	39
4.5. Población y muestra	40
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información	41
4.7. Tratamiento estadístico de los datos	44
Capítulo V. Resultados	46
5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos	46
5.2. Presentación y análisis de los resultados	47
5.3. Discusión de los resultados	57
Conclusiones	62
Recomendaciones	64
Referencias	65
Apéndices	68

Apéndice A. Instrumentos	69
Apéndice B. Evaluación de instrumentos, por juicios de experto	72
Apéndice C. Matriz de consistencia	73
Apéndice D. Ficha Opinión de Expertos	79
Apéndice E. Cuestionario de medición de gestión del talento humano	82
Apéndice F. Cuestionario de medición del compromiso organizacional	84
Apéndice G. Base de datos gestión del talento humano	86
Apéndice H. Base de datos compromiso organizacional	87

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión del talento humano	53
Tabla 2. Operacionalización de la variable compromiso organizacional	53
Tabla 3. Validación de expertos cuestionario gestión del talento humano.	63
Tabla 4. Validez del instrumento de compromiso organizacional	63
Tabla 5. Confiabilidad cuestionario de gestión del talento humano.	64
Tabla 6. Confiabilidad cuestionario de compromiso organizacional	64
Tabla 7. Niveles de la variable gestión del talento humano.	65
Tabla 8. Niveles de la variable compromiso organizacional	66
Tabla 9. Gestión talento humano y compromiso organizacional	68
Tabla 10. Los procesos para integrar personas y el compromiso organizacional	69
Tabla 11. Los procesos para organizar a las personas y el compromiso organizacional	70
Tabla 12. Los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional	71
Tabla 13. Los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional	72
Tabla 14. Los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional	73
Tabla 15. Los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional	74

Lista de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.	54
Figura 2. Niveles de la variable gestión del talento humano.	64
Figura 3. Niveles de la variable compromiso organizacional.	65

Resumen

La investigación titulada, *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría n° 43 del distrito de Ventanilla - Callao, 2017*, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017, como un aporte al análisis, descripción, explicación y relación de las dos variables. La metodología de la investigación obedece al enfoque cuantitativo, es un estudio de tipo básico, de diseño no experimental transversal correlacional, donde se han utilizado dos cuestionarios tipo Likert validados a juicio de experto y sometidos a prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach como instrumento de recolección de datos a percepción de los docentes encuestados. Asimismo, luego de haber desarrollado la investigación, aplicado los instrumentos y realizar el procesamiento estadístico, se llegó a las siguiente conclusión: Gestión del Talento Humano ($r=0,590$) significativamente ($p < .000$) con el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017; se probó la hipótesis planteada y se concluye que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional.

Palabras clave: Gestión del talento humano y Compromiso organizacional.

Abstract

The research titled, Management of human talent and the organizational commitment of the teachers of the Educational Institution Fe y Alegría n ° 43 of the district of Ventanilla - Callao, 2017, whose objective was to determine the relationship that exists between Human Talent Management and Commitment Organizational of the teachers of the educational institution faith and joy N ° 43 of the district of Ventanilla - Callao 2017, as a contribution to the analysis, description, explanation and relation of the two variables. The methodology of the investigation obeys to the quantitative approach, it is a study of basic type, of non-experimental cross-correlational design, where two Likert-type questionnaires validated according to expert judgment have been used and tested on the Cronbach's Alpha coefficient as an instrument of data collection to perception of teachers surveyed. Likewise, after having developed the research, applied the instruments and performed the statistical processing, the following conclusions were reached: Human Resource Management ($r = 0,590$) significantly ($p < .000$) with the Organizational Commitment of the teachers of the educational institution faith and joy N ° 43 of the district of Ventanilla - Callao 2017; the proposed hypothesis was tested and it is concluded that the management of human talent is directly and significantly related to the organizational commitment of the teachers of the educational institution faith and joy No. 43 of the district of Ventanilla - Callao 2017.

Keywords: Human talent management and organizational commitment.

Introducción

El presente trabajo de investigación, que tiene como título *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría n° 43 del distrito de Ventanilla - Callao, 2017*, ha sido desarrollado teniendo en cuenta la importancia del estudio, y nace como forma de conocer los aspectos que presentan desempeño docente por parte de los profesores así como la aprendizaje en el área de comunicación que guía el perfeccionamiento del trabajo académico de calidad para todos los alumnos.

Cabe resaltar que en la actualidad el enfoque teórico establece la gestión del talento humano, es esencial para el compromiso organizacional, así como las dimensiones de ambas variables que se traduce en impulsar la buena organización en la gestión del talento humano.

La presente investigación está estructurada en cinco capítulos:

El Capítulo I: Contiene el planteamiento del problema, la formulación del problema, que contiene al problema general y problemas específicos; los objetivos generales y específicos, la justificación o importancia que contienen los propósitos de nuestro estudio; limitaciones que fueron los aspectos que se opusieron al trabajo de investigación y que se lograron superar.

El Capítulo II: Esta parte estrictamente contiene el marco teórico; que comprende los planteamientos teóricos: desempeño docente y el aprendizaje en el área de comunicación. Sus dimensiones y conceptos más relevantes como parte de este estudio.

El Capítulo III: Contiene las hipótesis que fueron validadas a través de este estudio, variables y su operacionalización.

El Capítulo IV: Marco metodológico, que comprende: Tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de investigación.

El Capítulo V: Contiene los resultados de la validez y con fiabilidad de los instrumentos, presentación y análisis de los resultados de la estadística y la discusión de los mismos.

Posteriormente, se presentan las conclusiones y recomendaciones basadas en nuestra investigación.

Finalmente, se incorporan las referencias y los apéndices

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

En la actualidad la gestión del talento humano ha tomado la debida importancia en las diferentes instituciones educativas y se relacionan con la comunidad, es por ello que es necesario analizar métodos y estrategias que se formen al interior de la institución en la gestión del talento humano, puesto que la participación de la persona resultará vital para el funcionamiento de la organización.

Dentro de un modelo de gestión, la institución educativa requiere para el logro de sus objetivos una serie de recursos que administrados correctamente permitirá que la organización alcance sus objetivos. Dentro de estos recursos se puede mencionar los materiales, así como también los tecnológicos. Al encontrarnos en un mundo globalizado, en donde día a día nos encontramos con mucha información, las instituciones tratan de implementar nuevas estrategias y habilidades en el talento humano.

Los trabajadores son el recurso más valioso que puede tener las organizaciones, sin embargo, algunas indagaciones refieren que actualmente existen inconvenientes que la gestión del talento humano agregue valor a las organizaciones y muchas veces estos estén dados por sus propios líderes, quienes deberían de preocuparse por el talento humano. El problema se da porque la mayoría de líderes no están preparados para atraer y retener el talento y la excesiva visión a corto plazo. Otro de los problemas es que no toman tiempo necesario para mejorar los sistemas y procesos para la gestión. El trabajo de los líderes hace posible la implicación de los trabajadores con su rol y ello genera el compromiso de estos con la organización, así como la retroalimentación sobre el rendimiento, la autonomía o las oportunidades de aprendizaje se asocian positivamente al engagement (Bakker y Demerouti 2007). El mercado de hoy en día es totalmente diferente, ha

evolucionado y los recursos humanos también tendrán que hacerlo para lograr satisfacer a este nuevo mercado que es más exigente, es decir mejorar la calidad de los servicios.

Las instituciones públicas y privadas, en este sentido deberán mejorar sus estrategias para administrar su talento humano. Los mejores profesionales deberán ser asignados a puestos apropiados según su perfil de trabajo, con el fin de mejorar la calidad de servicio que se ofrece, de esta manera tendrán mayor compromiso con la organización y el cumplimiento con sus objetivos. Lo que hace que una organización se distinga de otra son los seres humanos que trabajan con calidad y lealtad en la organización, lo que hace que tenga éxito.

El compromiso organizacional se da cuando los trabajadores se identifican con su centro de trabajo es decir cuando se sienten integrados con los objetivos de la organización y con los suyos propios y así desarrollando capacidades y habilidades colectivas, trabajando en equipo logran que la organización sea más eficiente.

Asimismo, como es importante la gestión del talento humano en una organización es primordial que los trabajadores se sientan identificados con ella, es por ello que el Objetivo de la investigación es conocer si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional, con sus respectivas dimensiones. La investigación se desarrollará en la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla-Callao

1.2. Formulación del problema: problema general y problemas específicos

1.2.1. Problema general

Pg. ¿Qué relación existe entre Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla- Callao 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- Pe1. ¿Qué relación existe entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla– Callao 2017?
- Pe2. ¿Qué relación existe entre los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla– Callao 2017?
- Pe3. ¿Qué relación existe entre los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla– Callao 2017?
- Pe4. ¿Qué relación existe entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla– Callao 2017?
- Pe5. ¿Qué relación existe entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla– Callao 2017?
- Pe6. ¿Qué relación existe entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla– Callao 2017?

1.3. Objetivos generales y específicos

1.3.1. Objetivo general

- Og. Determinarla la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla– Callao 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Oe1. Determinar la relación entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.
- Oe2. Determinar la relación entre los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.
- Oe3. Determinar la relación entre los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.
- Oe4. Determinar la relación que existe entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.
- Oe5. Determinar la relación que existe entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.
- Oe6. Determinar la relación que existe entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

1.4. Importancia y alcance de la investigación

Importancia

La Gestión del Talento Humano en la actualidad constituye un elemento clave en los procesos gerenciales de las organizaciones, y tiene a su cargo la conducción del capital humano, que es la primordial de toda organización. Sin embargo, las instituciones

educativas aún no lo toman en cuenta, es decir, no se valora la importancia que tienen los recursos humanos en los procesos de cambio para lograr la competitividad en la organización. Actualmente, los administradores deben desarrollar un nuevo estilo de liderazgo que integre y desarrolle al potencial humano para surjan cambios y esta forma de organización permita que sea vez más eficiente, eficaz y rentable. El personal debe saber que se les toma en cuenta en los destinos de la organización. En esta investigación se analizará si los docentes se encuentran integrados y comprometidos con la organización.

Práctica, esta investigación, permitirá conocer nuevas estrategias para la Gestión del Talento Humano en función al Compromiso de los docentes con la organización, para el bienestar de ellos mismos y en la mejora de la institución educativa, se comprende que el compromiso contribuye a que los docentes se encuentren más motivados y por ende más involucrados con la institución.

Metodológica, para cumplir con los objetivos de la presente investigación, se utilizó técnicas de recolección de datos como la aplicación de cuestionario y el ingreso de estos en un software con el fin de conocer si existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la institución educativa Fe y Alegría N° 43 del distrito de Ventanilla-Callao. Quien se beneficiará con esta investigación será la institución educativa Fe y Alegría N° 43, sus docentes y la comunidad en general, con el fin no solamente de mejorar la Gestión del Talento Humano, sino también la calidad de atención a los usuarios.

Capítulo II. Marco teórico

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes nacionales

Farfán, R. (2015) presentó su tesis titulada “*Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas*”. En este estudio el objetivo fue “determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal administrativo UGEL 04”. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional - no experimental transversal, donde la población y muestra estuvo conformada por 98 trabajadores. Llegando a la conclusión que “los directivos de la UGEL 04 Comas, deben tener presente que la Gestión del Talento Humano es muy importante, ya que se relaciona directamente, para lograr un compromiso organizacional”.

Pérez, D. (2014) En su tesis titulada “*Gestión del Talento Humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra*”. El objeto de estudio de esta investigación fue “determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”. El diseño de investigación empleado fue no experimental, donde la población estuvo conformada por 120 trabajadores y con una muestra de 92 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Llegando a la conclusión que “no existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”.

Niño de Guzmán y Campuzano (2014) en la tesis titulada “*Gestión del Talento Humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores*”, donde el objetivo fue “determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el nivel del desarrollo Organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores 2014”. El estudio fue de diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional, donde la población estuvo conformada por 300 trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores siendo el tamaño de la muestra fue de 140 trabajadores. La investigación concluyó en que “existe una relación moderada a un nivel estadístico significativo entre las variables Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional, lo que indica que a mejor Gestión del Talento Humano existirá mayor desarrollo Organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores”.

Molocho, N. (2014) presentó su tesis “*Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009*”, tuvo como objetivo “determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009”, desarrolla una investigación descriptiva de corte transversal. Su población estuvo compuesta por el director de la UGEL, todos los jefes de Órganos, de Áreas, especialistas, técnicos administrativos, personal administrativo y de servicio de la UGEL N° 1 de Lima Sur, la muestra fue de 101 personas. Llegó a la conclusión que tanto el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura organizacional influyen en 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, demostrándose la hipótesis de la investigación.

Alvarado, A. y Mejía, P. (2014) presentó su tesis titulada “*Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en el trabajo de la Municipalidad Provincial de Huaraz-Ancash*”, tuvo como objetivo “determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores de la Municipalidad 20 Provincial de Huaraz 2014”. El diseño de la investigación fue no experimental, corte transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 60 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaraz y la muestra censal fue de 60 trabajadores. La investigación concluyó que existe una correlación entre las variables compromiso organizacional y motivación laboral muy alta y positiva.

Cutipa, A. (2015) en su tesis “*Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-IP*”, sustentado en la Universidad Peruana Unión, tiene como objetivo “establecer si el factor humano asume el compromiso organizacional a través del clima que prevalece en la organización en donde se desenvuelve”, la población fue de 320 trabajadores y la muestra fue de 113. La investigación concluye que “el clima organizacional favorable se encuentra entre los bienes más preciados de las personas y las organizaciones, es vital no solamente para la salud y bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye positivamente a la productividad, satisfacción laboral y compromiso organizacional”.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Palavecino, R. (2015) investigó sobre *Gestión del Talento en la Administración Pública: Análisis de las relaciones laborales y su impacto sobre críticos de Recursos Humanos* sustentado en la Universidad San Andrés de Argentina, para obtener el grado de

Managing Talent. El objetivo del presente estudio fue indagar acerca de los factores que dificultan la Gestión del Talento Humano en la administración pública, en sus distintas etapas: atracción, selección, desarrollo y retención, se desarrolló bajo la metodología de estudio de caso. La población y muestra fue en forma aleatoria de 50 personas. En conclusión, se obtuvieron resultados que muestran la contundencia de los dilemas planteados en relación a las dificultades del estado por mantener a la planta profesionalizada y la dificultad que tiene para atraer nuevos potenciales talentos debido a la falta de incentivos.

Zambrano, M. (2015) en su tesis titulada “*Políticas y Estrategias de la Dirección de Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, Período 2014-2017 – Ecuador*”, sustentado en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo de Ecuador, para obtener el grado en Gestión Empresarial, el objetivo de esta investigación fue determinar la aplicación de políticas y estrategias en la Dirección de Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia, durante el período 2014 – 22 2017. El tipo de investigación fue descriptiva y el diseño experimental, donde la población fueron los empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal que son 214 personas y la muestra poblacional para encuestar a los empleados y obreros de la municipalidad del cantón Valencia fueron 138 personas. Llegando a la conclusión que al no contar con un plan estratégico para la Dirección de Gestión de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de cantón Valencia, ha contribuido a que solo el 58 % del personal del mismo, se encuentra realizando sus funciones con adecuadas políticas y estrategias administrativas y el 42% de los encuestados dicen que la Dirección de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Valencia si se encuentra realizando sus funciones con adecuadas políticas y estrategias administrativas.

Marcillo, G. (2015) presento su tesis titulada “*Diagnóstico del Sistema de Gestión del Talento Humano de la Regional Norte del Instituto Nacional de Estadística y Censos para el período 2015, Ecuador*”, sustentado en la Escuela Politécnica Nacional de Ecuador para obtener el grado de Magister en Gerencia Empresarial, cuyo objetivo fue realizar un diagnóstico del sistema de Gestión del Talento Humano del regional norte del Instituto de Estadística y Censos para el periodo 2015. Teniendo como diseño no experimental transaccional, de análisis correlacional. Cuya población para el presente análisis fue censar a todos los miembros de la institución, que a la fecha constituían 70 personas, en la cual se censaron a los que tenía más de un mes de trabajo, así el cuestionario se aplicó a 55 trabajadores. Llegando a la siguiente conclusión, que la adaptación del conjunto de instrumentos se ajusta a las necesidades de la regional Norte del INEC. Destacando que no fue posible la adaptación del instrumento de remuneraciones y compensaciones especialmente porque el instrumento fue pensado para empresas privadas, con la finalidad de lucro que quieren sacar ventaja competitiva en la retribución que brindan a sus empleados.

López, H. (2015) en su tesis titulada “*Desarrollo del Talento Humano como Herramienta para la Transformación de la Administración Pública - Guayaquil Ecuador*”, sustentado en la Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil, para obtener el título de Ingeniero Comercial, donde el objetivo fue diseñar procesos de reclutamiento, selección e inducción del departamento de Talento Humano en la M.I. Municipalidad de Guayaquil como medio para alcanzar el fortalecimiento y la transformación de la administración pública. El proyecto consideró como métodos de Investigación Inductivo – Deductivo, la población de investigación se efectuó con todo el universo del personal del área de Dirección de Recursos Humanos de la M.I. Municipalidad de Guayaquil, la cual está conformada por una población de 100 empleados, con una muestra de 100 empleados

del área de Dirección de Recursos Humanos de la M.I. Municipalidad de Guayaquil. En conclusión, se logró determinar que de acuerdo a la planificación estratégica la Gestión del Talento Humano se puede desarrollar con visión y estructura sistémica. Muchas de las pruebas que realiza la organización se enfocan en el conocimiento y personalidad, teniendo menor grado de relevancia las aptitudes.

Câmara, J. (2012) en su tesis titulada “*Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional*”, tuvo como objetivo identificar la relación existente” entre la Cultura Organizacional de los centros educativos, los Conflictos Intragrupales vividos por el 24 profesorado de esos centros y su nivel de Compromiso Organizacional y de qué modo interactúan estas variables”, sustentado en la Universidad de Cádiz de España, para obtener el grado de Doctor en Ciencias del Trabajo, para ello empleó una población los 6494 de profesores de la Región Autónoma de Madeira, siendo la muestra de 513 profesores. Se llegó a la conclusión que “el Conflicto de Tarea es lo que presenta mayor prevalencia y menor desvío estándar en la muestra estudiada, lo que confirma la hipótesis planteada y se asemeja a resultados obtenidos en estudios anteriormente realizados en otros grupos profesionales y que todavía no habían sido realizados con profesores”.

Florez, C. (2014) en su tesis titulada “*Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios*”, sustentado en la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado de Barquisimeto, para obtener el título en Psicología, el objetivo fue “examinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios”. Se trata de una investigación de tipo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población la representaron 129 docentes pertenecientes al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centro occidental “Lisandro Alvarado”, y la muestra estuvo integrada por 96 docentes de los Programas de Psicología, Desarrollo Humano y Artes Plásticas. La conclusión fue que: (i) no existe un

compromiso laboral significativo, (ii) la percepción de su entorno laboral es favorable respecto a las relaciones interpersonales, claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia y valores colectivos; y (iii) es muy baja la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral. Gasea (2015) presenta su tesis titulada “El Compromiso Organizacional y su Incidencia en el Desempeño de los trabajadores del Sector Alimenticio de la zona Industrial de Cagua-Edo, Aragua, Venezuela”, sustentado en la Universidad de Carabobo de Venezuela para obtener el grado de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Este trabajo presenta como objetivo principal evaluar el compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua– Estado Aragua. Como estrategia general se adoptará una investigación de campo, no experimental, correlacional, donde se tomó como muestra una población de treinta (30) personas que componen el nivel gerencial del capital humano de las Empresas Seravica C.A, Plumrose, Industria Iberia, ubicadas en la Zona Industrial de Cagua, Estado Aragua. El autor concluyó en cuanto a este punto, altos niveles de Compromiso de los gerentes a quienes se les aplicó el instrumento; quedando evidenciado en el mismo que existe un vínculo invisible entre trabajador y organización. Este se enfoca en alcanzar los objetivos propuestos poniendo todo de su parte, a través de la creatividad y mejora de los procesos y concientización de la importancia de su visión personal y profesional con los de la empresa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Gestión del Talento humano

Enfoque conceptual del Gestión del Talento humano

Respecto a Gestión, para Ramírez, L. (2005) el concepto gestión es parecida al de administración y la definió como “hacer diligencias conducentes al logro de unos objetivos” (p. 14).

Según, Alvarado y Barba (2013) refirieron que “se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad)”. (p. 180), se puede decir, que el Talento Humano es la capacidad inteligente (humano) de solucionar situaciones problemáticas, por medio de sus propias experiencias, entre otras.

De acuerdo a ambos conceptos se podrá decir que la Gestión del Talento Humano se resume en hacer actividades – definir estrategias, políticas, disposiciones, objetivos, indicadores, etc. – para conseguir que el equipo humano contribuya con su talento y así cumplir las metas de la organización.

Referente al concepto de Gestión del Talento Humano, Chiavenato, I. (2009) mostro que el área de recursos humanos (RH) es una de las centros que más cambios de nombre ha sufrido en las organizaciones, nombres como administración de recursos humanos (ARH), Gestión del Talento Humano, gestión de colaboradores, gestión del capital humano, o gestión de personas, esta área depende de la ideología de cada organización, las políticas internas, el rubro en la que se desarrolle, las tecnologías empleadas, entre otras variables.(p.89)

Remarca Chiavenato, I. (2009), Señaló que, en la era del conocimiento donde nos encontramos la administración de recursos humanos ha pasado de gestionar personas como elementos pasivos a una gestión del talento humano que reconoce a las personas como elementos activos e inteligentes que contribuyen a la administración eficiente de los recursos de la institución que les fueron asignados. (p.89)

Alles, M. (2006), resaltó dos componentes del talento humano: los conocimientos y las competencias, pero esta última característica es el factor diferenciador y define un mejor desempeño. Un verdadero talento estará relacionado por la combinación de ambos

componentes y se requerirá de distinta manera respecto a la labor que deba desempeñar el trabajador. (p.15)

Al hablar de talento según lo manifestado por el autor este hace referencia a las virtudes, aptitudes de los individuos para realizar actividades específicas.

Por su parte Caicedo y Acosta (2012), definieron a la Gestión del Talento Humano como una “herramienta fundamental para lograr que la organización se desarrolle y se sostenga en el tiempo, contribuyendo a que los integrantes de la misma obtengan las condiciones necesarias para lograr sus objetivos” (p. 106). Quiere decir que la relación talento humano y organización deben de ir de la mano para lograr su sostenibilidad en el logro de sus objetivos.

Veras y Cuello (2005) definieron a la Gestión del Talento Humano, citando a Fernández (2001), de “la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la propia organización”. (p. 14)

Dimensiones de la Variable Gestión del Talento Humano

Para definir las Dimensiones de esta Variable empleamos los seis procesos de la Gestión del Talento Humano descritos por Chiavenato, I. (2009), las dimensiones son:

Procesos para integrar personas.

Referido al proceso de incorporación de nuevos trabajadores en la institución, indica Chiavenato. I. (2009).

Para Sanabria (2015) es el proceso de “atraer candidatos idóneos a ocupar determinado puesto”. (p. 28).

Procesos para organizar a las personas.

Chiavenato, I. (2009) describió a este proceso como la definición de las funciones del personal dentro de la institución y la estructura jerárquica.

Para Sanabria (2015) son “los procesos mediante los cuales las entidades definen las características (competencias, funciones y responsabilidades, entre otras) de un determinado puesto de trabajo”. (p.28).

Procesos para recompensar a las personas.

Chiavenato, I. (2009) describió a este proceso como el que promueve el incentivo al personal.

Para Sanabria (2015) este proceso “Incluye tanto el salario regular que reciben los funcionarios por el cumplimiento de sus funciones, como los eventuales instrumentos, monetarios o no, para motivar la acción de los empleados públicos (pagos, bonos ocasionales, primas, planes de beneficios y bienestar, entre otros)”. (p. 28).

Procesos para desarrollar a las personas.

Chiavenato, I. (2009) describió a este proceso como el que promueve el desarrollo del personal.

Para Sanabria (2015) este proceso se refirió a “las prácticas empleadas por la entidad para incrementar las competencias y los conocimientos de los servidores públicos, requeridos para el cumplimiento de sus funciones”. (p. 28).

Procesos para retener a las personas.

Chiavenato, I. (2009) describió a este proceso como que procura preservar al personal dentro de la institución.

Para Sanabria (2015) este proceso se refirió a las “diversas prácticas que lleven al empleado a quedarse en la entidad (retención)”. (p.28)

Procesos para auditar a las personas.

Chiavenato, I. (2009) describió a este proceso como el proceso de control del desempeño del personal.

Para Sanabria (2015) este proceso “se refirió a los mecanismos aplicados en la entidad para realizar una valoración del trabajo del funcionario y su desempeño dentro de la organización”. (p. 28).

La Gestión del Talento Humano se divide en los seis procesos, empezando por la admisión de los nuevos trabajadores, luego la responsabilidad y el salario correspondiente, la política de incentivos, de capacitación y desarrollo del personal, las actividades de mantenimiento del personal y finalmente la evaluación del personal; proceso que no cierra el gran macroproceso de Gestión del Talento Humano , sino que permite la mejora continua del personal, con ello, el crecimiento y desarrollo de la organización.

Importancia de la Gestión del Talento Humano

Para Mejía, Jaramillo y Bravo (2006), la importancia del Talento Humano y su gestión está en función de la dimensión que tiene en estos días, donde es importante la acumulación de conocimientos, cada vez más exigente, tanto individuales como organizacionales.

Al respecto Chiavenato, I. (2009) resaltó que las personas son el componente más importante en una organización, entonces la Gestión del Talento Humano permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, describe que la Gestión del Talento Humano ayuda al éxito de la gestión de la institución:

- Ayudando a alcanzar los objetivos institucionales.
- Haciendo competitiva a la organización.
- Manteniendo al personal entrenado y motivado
- Promoviendo el desarrollo y realización de los empleados en el trabajo.
- Mejorando la calidad de vida en el trabajo.
- Dando flexibilidad a la organización ante los cambios del entorno.
- Brindando lineamientos de ética y responsabilidad social.

Concluye finalmente, Atehortua, Bustamante y Valencia (2008) indicaron que “el proceso de gestión del talento humano para las empresas, es de alta importancia en el marco de un sistema de gestión integral, por cuanto es en el talento humano donde descansa buena parte del éxito o el fracaso de una entidad”. (p. 154).

Es claro que al haber identificado que el personal es el componente más importante en una institución, la gestión para que su desempeño contribuya óptimamente al logro de los objetivos institucionales es crucial. Contribuir para que las personas se sientan cómodas y comprometidas con su trabajo es una situación en la que ambas partes ganen: Institución y Trabajador.

La Gestión del Talento Humano en el Sector Público

Al respecto, Calderón, G. (2004) indicó que “la Gestión del Talento Humano en el sector público se ha centrado en la administración de personal, y poco se ha avanzado en la gestión estratégica del área y su aporte al logro de los objetivos institucionales” (p.72).

Por su parte, Sanabria (2015) explicó por qué la necesidad de la Gestión del Talento Humano en el sector gubernamental, al cual se le exige cada vez mayor eficiencia e indica que la consecuencia de cambiar las formas organizacionales y el uso de los productos y resultados en el gobierno es que las políticas de Gestión del Talento Humano se justifican cada vez más por los resultados alcanzados, o por alcanzar, que simplemente por la eficiencia o por la regla de conformidad. (p.23)

Añade Sanabria (2015), explicando sobre el caso colombiano, que bien se puede asemejar al sector público peruano, que los cambios en el entorno social, económico, político, tecnológico e institucional afectan el crecimiento, la formalidad y la estabilidad del empleo público en Colombia y, en esa medida, se requiere de una política pública moderna en la materia que responda de manera ágil a las nuevas necesidades del Estado.(p.62)

Por su parte, Echebarria (2005) señaló que la Gestión del Talento Humano se está innovando en el sector público, al verse cambios en el funcionamiento de las instituciones públicas. Menciona ciertas características de la modernización del empleo que también afectan al sector público, tales como:

- Fin de la estandarización y uniformidad de la relación con el empleo.
- Debilitamiento de los puestos de trabajo estables.
- Privilegio del empleado que sabe, sobre el que hace.
- Replanteo de los horarios de trabajo. (p.2)

Agrega Echebarria (2005) sobre la complejidad del empleo en el sector público, hace una relación detallada de sus problemas, tales como:

- Marcos reguladores de los empleos muy rígidos que hacen poco flexible la adaptación a los cambios.
- Funciones excesivamente reguladas.
- Estructuras orgánicas poco flexibles.
- Casi nula rotación interna.
- Procesos de selección complejos.
- Mecanismos de compensación complicados o inexistentes. (p.4)

Al respecto, SERVIR (2008), explicó la situación de la Gestión del Talento Humano en el Perú indicando que como se sabe, una manera de alcanzar el desarrollo del talento es mediante capacitaciones brindadas por el empleador a sus trabajadores; sin embargo, dentro del estado, estas son casi inexistentes - a diferencia de lo que ocurre en el sector privado-, lo que, la práctica, contradice la Ley Marco de Empleo Público, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, y la Ley del Estatuto Escalafón del Servicio Civil, que establecen la capacitación como uno de los derechos claves del trabajador público.

Continúa SERVIR (2008), esta situación resultó desalentadora, pues impide creer firmemente en organismos públicos calificados y modernos, que administren y brinden servicios de calidad en beneficio de la comunidad. Se sabe que la capacitación contribuye a generar recursos humanos competitivos y, a partir de allí, a incrementar la productividad y obtener mejores indicadores de eficiencia.

En este tiempo en que los clientes son cada vez más exigentes y más conocedores de sus derechos, el sector público debe orientarse a ofrecer servicios de muy alta calidad; en ese sentido, el desarrollo del talento humano que forma parte de este sector es vital para obtener un estado eficiente.

Teorías de la Gestión del Talento Humano

Al respecto Robbins, S. y Judge, T. (2009) indicaron que existen dos visiones diferentes de los seres humanos: uno negativo en esencia, llamado teoría X, y el otro básicamente positivo, denominado teoría Y. Es así que después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados, se concluye que los puntos de vista que aquéllos tenían de la naturaleza de los seres humanos se basaban en ciertas agrupaciones de suposiciones y tendían a moldear su comportamiento hacia los trabajadores de acuerdo con ellas.

Prosiguen Robbins, S. y Judge, T. (2009), y sostuvieron que de acuerdo con la teoría X, los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso forzarlos, a realizarlo; en contraste con estos puntos de vista negativos sobre la naturaleza de los seres humanos, con la teoría Y, los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso buscar, la responsabilidad. La teoría Y plantea que las necesidades de orden superior dominan a los individuos.

Robbins, S. y Judge, T. (2009) señalaron que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la X. Por tanto, se propusieron ideas como la toma de decisiones participativa, trabajos responsables que plantearan retos y buenas relaciones grupales, como enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en su trabajo. Además, precisan que no existe ninguna evidencia que confirme la validez de alguno de los conjuntos de suposiciones, o que al aceptar las de la teoría Y y modificar las acciones propias en concordancia se logrará que haya trabajadores más motivados. Finaliza indicando que igual que con las teorías de jerarquía de necesidades, las teorías X e Y carecen de dicho apoyo empírico.

Sobre esta misma teoría, Del Castillo (2012) indicaron los siguientes conceptos respecto a la Teoría X:

- A las personas les disgusta el trabajo y en la medida de lo posible lo evitan.
- Si se desea lograr un objetivo se debe controlar a las personas.
- Las personas procuran tener seguridad y que no se le asignen responsabilidades.
- Agrega Del Castillo (2012) respecto a la Teoría Y:
- Las personas se esfuerzan de manera voluntaria en su trabajo.
- Las personas al gozar de libertad de acción logran alcanzar los objetivos.
- Las personas tienen creatividad y son innovadoras.

El escritor refiere solo dos tipos de seres entes: Los que piensan que el trabajo es una actividad desagradable: Teoría X; y los que consideran al trabajo como una actividad natural más de sus vidas: Teoría Y. De acuerdo a ello, los Gerentes deben actuar para forzar a que el personal con una percepción negativa del trabajo cumpla con sus actividades; y actuar de manera que motive a las personas que consideran que el trabajo es una actividad más en sus vidas.

La Teoría de la Motivación-Higiene

Es la teoría que parte del hecho que el hombre tiene un doble sistema de necesidades:

La necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente.

Sobre ello Vega (2008) nos indicó que esta teoría define que el rendimiento de los trabajadores está en función de cómo se sienten, agregan que esta teoría identifica dos factores: los de higiene y los de motivación. Sobre los factores de higiene indican que su presencia no motiva, pero su ausencia desmotiva; sobre el segundo factor resaltan que son determinantes en la motivación.

Vega (2008) detalló cuáles son los factores de higiene: Política de la empresa, administración, relaciones interpersonales (con superiores, con iguales, con subordinados), condiciones de trabajo, supervisión, estatus, el salario y seguridad en el puesto.

De Andrade et al (2012) respecto a los factores motivacionales, indican que son aquellas variables que están bajo el control del individuo, debido a que se relacionan directamente con las actividades que el empleado realiza y desempeña.

Además, sostienen que este tipo de personas busca el desarrollo como fuente de motivación, y son los gerentes los que deben identificar a este tipo de trabajadores para mantenerlos motivados a desarrollar sus funciones.

La Gestión del Talento Humano en la actualidad

Cabrales (2009) indicó que es difícil separar el comportamiento de las personas y de las organizaciones en estos tiempos. Sustenta en el hecho que las organizaciones están compuestas por personas y lo que estas piensen, sientan y decidan, será lo que la organización piense, sienta y decida.

Sobre el particular, Bonnet, L. (2010) describieron la agenda del área encargada de gestionar el talento humano para el presente siglo indicando que la convicción de que en lo sucesivo el éxito organizacional va a depender de la capacidad organizacional sugiere una agenda de compromisos del área de gerencia del talento humano, que debe incluir los siguientes aspectos:

- El registro de los cambios en el comportamiento demográfico de la fuerza laboral y su impacto futuro.
- La creación de un sentido de pertenencia por parte de la gente que conforma la organización.
- El fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el trabajo de equipo y el ofrecimiento de oportunidades de desarrollo.
- La preparación para la complejidad y el cambio.
- La generación de una visión estratégica
- El ejercicio del liderazgo para la ejecución de esta agenda.

El autor describe estas seis actividades que debe desarrollar el área encargada del personal, de modo de potenciar el talento humano que conforma su institución.

Continúa Bonnet (2010) desarrollando sobre los compromisos de la Gerencia del Talento Humano para el siglo XXI, indicando que, para los próximos años, las gerencias del talento humano europeas deberán contemplar los siguientes aspectos:

- La participación activa en el proceso de planeamiento estratégico institucional.
- Gestión estratégica de la información y mejor capacidad de comunicación.
 - Promover la adaptación y desarrollo de carrera del talento humano.
 - El conocimiento del entorno y la capacidad de promover el cambio.

Por otra parte, Bonnet, L. (2010) destacó que los siguientes compromisos de la gerencia del talento:

- Definición de roles y responsabilidades enfocada a los objetivos.
- Liderazgo.
- El conocimiento del negocio y desarrollo de carrera.
- Gestión del cambio, teniendo al talento humano como base.
- Sólida imagen institucional y enfoque a futuro.
- Sistema de comunicación efectivo.
- Promoción de trabajo en equipo y adecuado compromiso.

Por su parte Senge (2006) refirió que se deje de lado el concepto que el mundo está compuesto por fuerzas separadas y desconectadas se podrán construir organizaciones basadas en la gente que la conforma, en su inteligencia, en sus aptitudes para lograr las metas que ella desea, donde prima la libertad de crear, de aprender, en conjunto: Personas y organizaciones.

2.2.2 Variable 2: Compromiso Organizacional

Juaneda y González (2007) describieron la evolución del Compromiso Organizacional a través de las diferentes definiciones que tienen origen en los años 60 en adelante:

Para Becker (1960), el Compromiso Organizacional es aquel que “surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación”.

Para Sheldon (1971) el Compromiso Organizacional es “...una actitud u orientación hacia la organización la cual vincula o anexiona la identidad de la persona a la organización”.

Para Salancik (1977) el Compromiso Organizacional es “Un estado del individuo el cual llega a estar vinculado por sus acciones y a través de ellas a unas creencias que a su vez sustentan esas actuaciones”.

Para Morris y Sherman (1981) el Compromiso Organizacional es la “Actitud en forma de vínculo existente entre una organización y un individuo”.

Para Wiener (1982) el Compromiso Organizacional es “La totalidad de presión normativa para actuar en un sentido que se corresponde con las metas y objetivos de la organización”.

Para O'Reilly y Chatman, (1986) el Compromiso Organizacional es un “Vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que reflejará el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización”.

Para Dwyer y Oh (1987) el Compromiso Organizacional es “El compromiso como promesa implícita o explícita entre los compañeros del intercambio, de cara a mantener la relación”.

Para Mathieu y Zajac, (1990) el Compromiso Organizacional es la “Atadura o enlace de un individuo hacia la organización”.

Para Meyer y Allen, (1991) el Compromiso Organizacional es el “Estado psicológico que ata al individuo a una organización”.

Para Mowday, Porter, y Steers (1998), el Compromiso Organizacional es “la fuerza con la que un individuo se identifica con una organización en particular y su implicación en ella”.

Pinto (2012) lo definió el compromiso como “la motivación y el deseo de continuar actuando de acuerdo con nuestras creencias, opiniones y responsabilidades” (p. 92).

Por su parte, Aamot (2010) señaló que hoy en día a las organizaciones les interesa el compromiso de los empleados, se preocupan de medir permanentemente el índice de

satisfacción laboral y el nivel de compromiso de su personal. Refiere también que el concepto de compromiso es el grado en el que el personal se compromete con algo o alguien dentro de la institución y/o en la práctica cuál será su entrega en su trabajo de acuerdo a su compromiso.

Araujo, J. y Brunet, I. (2012) al respecto del Compromiso Organizacional indican que “La competitividad sostenible de las organizaciones en la actualidad depende en gran medida del nivel de compromiso de sus competidores.” (p. 9)

Sostuvieron, además, Araujo, J. y Brunet, I. (2012) que, alineado con la automotivación, el compromiso es una fuerza permanente que hace que el colaborador actúe según sus propias convicciones y deseos para la institución, habiéndose propuesto a superar sus objetivos personales, mismos que son también los de la entidad. (p. 9)

Por su parte, Blanco (2011) señaló que, si el empleado acepta los valores de la institución y se esfuerza por dar su mejor trabajo, se conseguirá un intercambio de esfuerzos, se obtendrá que el trabajador tenga compromiso organizacional hacia la institución. También explica que es importante que el empleado se sienta identificado con su institución, que sus objetivos estén alineados; en ese contexto el trabajador tendrá un buen desempeño.

Ríos, Ramírez, del Rayo y Ferrer (2010) explicaron el significado de Compromiso Organizacional citando a Davis y Newstrom (2000) como “el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella”. Los autores identifican que cuanto más antiguo el trabajador, mayor compromiso con la institución.

Por su parte, Robbins, S. y Judge, T. (2009) sostuvieron que el Compromiso Organizacional tiene por objetivo optimizar el funcionamiento de las instituciones a partir

del estudio de las personas que la conforman. El estudio abarca tres determinantes del comportamiento organizacional: individuos, grupos y estructura. (p.10)

Por ello Robbins, S. y Judge, T. (2009) definieron al Compromiso Organizacional como el estudio del desenvolvimiento de las personas dentro de una institución y como esta interacción afecta a los resultados de esta, por ello evalúa aspectos como los puestos, trabajo, ausentismo, rotación de personal, productividad, desempeño laboral y administración. (p.11)

Por otra parte, Betanzos y Paz-Rodríguez (2011), definieron al Compromiso como un sentimiento, un vínculo emocional entre el trabajador y su centro laboral, asimismo este Compromiso tiene tres componentes que lo conforman:

- La identificación con los objetivos y valores institucionales,
- Predisposición en contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y
- El deseo de ser parte de la institución. (35-41)

Sobre el Compromiso Organizacional, Chiavenato, I. (2009) indicaron que este concepto se refiere a la comprensión de los recursos humanos que actúan en las organizaciones y como estos trabajadores interactúan con las organizaciones y viceversa; que el Compromiso Organizacional nace como una necesidad de entender el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, apunta además que las organizaciones son el reflejo de las personas que la integran. (p.89)

Para Uribe (2014), el Compromiso Organizacional es el “grado en el cual los valores y metas de los trabajadores son congruentes con los de la organización donde trabajan, lo cual propicia que ellos se comprometan con la organización”. (p. 79).

Para Aamot, M. (2010), el Compromiso Organizacional es el “grado hasta el cual el empleado se identifica y se involucra con una organización”. (p. 364).

Por otro lado, Betanzos y Paz-Rodríguez (2011) indicaron que el compromiso de los trabajadores está asociado a su carrera profesional, su entorno de trabajo y la trascendencia de estos el trabajo que realizan con sus vidas. Mencionan también que identifican cuatro tipos de empleados de acuerdo al compromiso:

- Comprometidos con su entorno de trabajo y su superior,
- Comprometidos con la alta gerencia y la institución,
- Comprometidos a ambos grupos, y
- No comprometidos con nada ni nadie. (pp.35-41)

Dimensiones de la Variable Compromiso Organizacional

Se definen desde el punto de vista de tres autores:

- Compromiso afectivo:

Para Robbins, S. y Judge, T. (2009) es el afecto que logra desarrollar el trabajador por su centro laboral.

Para Araujo y Brunet (2012) el trabajador interioriza los objetivos de la institución y en ese sentimiento se esfuerza por ella y no desea renunciar.

Para Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) es el relacionado con la emoción positiva de permanecer en la organización.

- Compromiso para continuar:

Según Robbins y Judge (2009) es la percepción de la pérdida económica que podría generar el dejar el actual trabajo.

Para Araujo y Brunet (2012) es un compromiso material, el trabajador percibe que es bien remunerado por la labor que realiza y evalúa lo que perdería si renuncia.

Según Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) es el relacionado con el análisis que hace el trabajador sobre la “inversión” de tiempo y esfuerzo hecho en la organización, la

cual perdería de retirarse de la misma. Es la inseguridad de encontrar algo similar en otro empleo la que lo desalienta de renunciar.

- Compromiso normativo:

Para Robbins y Judge (2009) es el compromiso que nace por el sentimiento de obligación de quedarse en el actual trabajo.

Para Araujo y Brunet (2012) es un compromiso que nace de la presión del “qué dirán” si el trabajador da muestras de deslealtad.

Para Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) es el relacionado con la lealtad a la organización o de estar en “deuda” con esta por algún beneficio recibido.

Los referidos autores, nos dan a pensar que los trabajadores se relacionan con la institución según tres tipos de compromiso claramente definidos: (i) El que está movido por el sentimiento hacia la institución; (ii) el que está impulsado por el temor a perder lo que la institución le da. Análisis costo-beneficio; y (iii) el que está movido por la obligación de ser leal a la institución en la que trabaja.

Importancia del Compromiso Organizacional

Omar y Urteaga (2008) indicaron que la importancia del Compromiso Organizacional radica en que, mediante él, se puede influenciar tanto en la eficiencia como en el bienestar de los trabajadores de una organización. (p.353-372)

Araujo y Brunet (2012) destacaron que la importancia del Compromiso Organizacional se sustenta en que el talento humano es lo esencial en una organización, por lo que desarrollar un fuerte compromiso del personal con los objetivos institucionales es primordial. En ese sentido, se debe buscar un nexo afectivo con la organización y con alcanzar sus metas, así descompone este compromiso en tres elementos:

- Compromiso con los objetivos y valores de la organización.
- Compromiso con esforzarse por la organización.

- Deseo de mantenerse dentro de la organización.

Los autores citados, adicionalmente de los conceptos ya expuestos sobre el Compromiso Organizacional, inciden en la importancia que tiene el entender el comportamiento y el nivel de compromiso de los trabajadores con los objetivos de la institución, debido a que su desempeño individual será el desempeño final de la institución. La institución es orgánica, es una suma de todos sus elementos, siendo el más importante el talento humano.

El Compromiso Organizacional en el Sector Público

Sobre este tema, Solano (2011) indicó que las evidencias apuntan a que los trabajadores no son más eficientes solo por un buen salario, sino que también la satisfacción de sus expectativas por parte de la organización logrará el buen desempeño laboral. Añade que, sin embargo, a pesar que la motivación del talento humano es primordial para la eficiencia de la organización, este elemento reacciona de distinta manera en el ámbito público que en el ámbito privado. Dicho esto, los estudios sobre el talento humano desarrollados en el sector privado no se pueden aplicar necesariamente tal cual en el sector público, por lo que es necesario un estudio particular para el sector público. (p.13)

Agrega Solano (2011) exponiendo sobre lo que impulsa a un trabajador del sector público a comprometerse con su institución no es lo mismo para un trabajador del sector privado, luego continúa indicando que hay estudios que identifican que un funcionario público tiene mayor prevalencia por valores como el servicio y el interés público, agrega que los funcionarios públicos a diferencia de los privados, no se mueven por altas remuneraciones, sino resalta en ellos la satisfacción de ayudar a otros. (p.14)

Mayor (2009) desarrolló sobre el efecto del liderazgo de la alta dirección con el clima laboral en la organización, indican que gerentes preocupados por su institución esparcen un ambiente de confianza para desarrollarse y expresarse, lo cual deriva en un

alto Compromiso Organizacional. Así mismo resalta el problema que se vive en el sector público, el tiempo de permanencia de los servidores públicos, y es que identifica el hecho que muchos funcionarios desarrollarán sus labores en una organización de manera temporal, con suerte lo que dure el gobierno de turno; esto genera un menoscabo en el Compromiso Organizacional muy fuerte para las instituciones públicas. (p.2)

Solano (2011) señaló que existen tres tipos de motivaciones de los funcionarios públicos:

- Motivaciones Racionales: relacionada a sentir que su trabajo particular es útil, por lo que busca desarrollar labores acordes a sus competencias.
- Motivaciones basadas en normas: relacionadas al esfuerzo que efectúa el funcionario público por cumplir la normativa.
- Motivaciones afectivas: relacionadas al sentimiento que le provocan diversas situaciones sociales. (p.13)

Solano (2011) nos describe el perfil de un empleado público, reconociendo que son distintas las motivaciones que lo guían, resaltando buscar el interés público y que no se orientan tanto a los altos salarios como un motor de sus acciones. (p.13)

Teorías del Compromiso Organizacional

Al respecto, Omar y Urteaga (2008) indicaron que al encontrarnos en una economía globalizada es importante tener una ventaja competitiva, y los directivos han identificado que esta ventaja puede estar dada por el factor humano; es así que el estudio de cómo lograr mayor compromiso de los trabajadores con la organización es trascendente para el logro de las metas organizacionales. En ese sentido la importancia del Compromiso Organizacional está representada porque a partir de un mayor grado de compromiso se puede aumentar la eficiencia y el bienestar de los miembros de una organización. (pp.13-15)

Omar y Urteaga (2008) detallaron cómo se concibió el Compromiso Organizacional como unidimensional, inicialmente se percibía como un concepto que era un asunto de sentimiento afectivo hacia la institución; posteriormente, nuevos autores describen al CO como un constructo multidimensional. (p.358)

Sobre su naturaleza multidimensional, Omar y Urteaga (2008) precisaron que Meyer, Allen y Smith (1993) definieron que el Compromiso Organizacional se compone de tres factores: (i) relativo al lazo afectivo con la organización, (ii) relativo a la percepción económica de dejar el empleo y (iii) relativo a la obligación de no renunciar. A modo de resumen es una relación trabajadora – organización que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la organización. (p.359)

Asimismo, Ruíz de Alba (2013) citando a McNeil (1985) describieron lo que denomina como “contrato psicológico” a la relación entre los trabajadores y la organización, una relación que puede ser por interés material o relacional. El primer tipo de contrato es de corto plazo, es más interesado en lo económico, y el segundo es una relación más estable. (p.71)

2.3. Definición de términos básicos

La adquisición de términos permitirá a la persona retomar los datos, de modo que sirvan como guía de su acción de información.

Compromiso afectivo

Es el afecto que logra desarrollar el trabajador por su centro laboral.

Compromiso normativo

Es el compromiso que nace por el sentimiento de obligación de quedarse en el actual trabajo.

Compromiso Organizacional

Es aquel que nace cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación.

Compromiso para continuar

Es la percepción de la pérdida económica que podría generar el dejar el actual trabajo.

Gestión del talento humano

En la era del conocimiento donde nos encontramos la administración de recursos humanos ha pasado de gestionar personas como elementos pasivos a una gestión del talento humano que reconoce a las personas como elementos activos e inteligentes que contribuyen a la administración eficiente de los recursos de la institución que les fueron asignados.

Procesos para auditar a las personas

Describe a este proceso como el proceso de control del desempeño del personal.

Procesos para desarrollar a las personas

Describe a este proceso como el que promueve el desarrollo del personal.

Procesos para integrar personas

Referido al proceso de incorporación de nuevos trabajadores en la institución.

Procesos para organizar a las personas

Describe a este proceso como la definición de las funciones del personal dentro de la institución y la estructura jerárquica.

Procesos para recompensar a las personas

Describe a este proceso como el que promueve el incentivo al personal.

Procesos para retener a las personas

Describe a este proceso como que procura preservar al personal dentro de la institución.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis general y específicas

3.1.1. Hipótesis general

Hg1. Existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

3.1.2. Hipótesis específicas

He₁. Existe relación directa y significativa entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

He₂. Existe relación directa y significativa entre los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

He₃. Existe relación directa y significativa entre los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

He₄. Existe relación directa y significativa entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

He₅. Existe relación directa y significativa entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

He₆ Existe relación directa y significativa entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

3.2 Variables y su operacionalización

Variables

Hernández et al (2014) definió a la variable como: “una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”; y Mulder (2007) llamó a las variables que adquieren valor cuando se relacionan con otra variable, es decir, si forman parte de una hipótesis o de una teoría.

Teniendo en cuenta estas dos definiciones, se definirán las variables de la investigación:

Descripción de variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Chiavenato, I. (2009) Señaló que, en la era del conocimiento donde nos encontramos la administración de recursos humanos ha pasado de gestionar personas como elementos pasivos a una gestión del talento humano que reconoce a las personas como elementos activos e inteligentes que contribuyen a la administración eficiente de los recursos de la institución que les fueron asignados. (p.89)

Variable 2: Compromiso organizacional

Por ello Robbins, S. y Judge, T. (2009) definieron al Compromiso Organizacional como el estudio del desenvolvimiento de las personas dentro de una institución y como esta interacción afecta a los resultados de esta, por ello evalúa aspectos como los puestos, trabajo, ausentismo, rotación de personal, productividad, desempeño laboral y administración. (p.11)

3.3. Operacionalización de las variables

Según Solís, 2013 (citado por Hernández et al, 2014) denomino Operacionalización de las variables al “paso de una variable teórica a indicadores empíricos verificables y medibles e ítems o equivalentes” (p. 211). Por lo tanto, la Operacionalización de las variables comprende tres tipos de definiciones:

Nominal: Nombre de la variable a investigar.

Real: Dimensiones que tiene la variable a investigar.

Operacional (indicadores): Constituyen los elementos de la variable a medir.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Medición
D1. Proceso para integrar personas:	Reclutamiento de personal.	1,2,3,4,5,6	Ineficaz
	Selección de personal.		Regular Eficaz
D2. Proceso para organizar a las personas	Diseño de puestos	7,8,9,10,11,12	Ineficaz
	Evaluación del desempeño.		Regular Eficaz
D3. Proceso para recompensar a las personas	Recompensas y remuneración	13,14,15,16,17,18	Ineficaz
	Prestaciones y servicios.		Regular Eficaz
D4. Proceso para desarrollar a las personas	Formación y desarrollo	19,20,21,22,23,24	Ineficaz
	Programas de cambio Programas de comunicación		Regular Eficaz
D5. Proceso para retener a las personas	Higiene y seguridad	25,26,27,28,29,30	Ineficaz
	Calidad de vida Relaciones con los empleados y los sindicatos		Regular Eficaz
D6. Proceso para auditar a las personas	Sistema de información administrativa	31,32,33,34,35,36	Ineficaz
	Banco de datos		Regular Eficaz

Nota: elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Medición
D1. Compromiso Afectivo	Deseo de permanencia	1 al 10	Ineficaz
		11 al 20	Regular Eficaz
D2. Compromiso para continuar	Necesidad de permanencia	21 al 30	Ineficaz
			Regular Eficaz
D3. Compromiso normativo	Lealtad a la institución.		Ineficaz Regular Eficaz

Nota: Elaboración Propia (2017)

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, ordenados y secuenciales, que están directamente relacionados con los métodos de investigación; un enfoque cuantitativo como lo es, la investigación relacionada con la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (Hernández, et al., 2014, p.4).

4.2. Tipo de investigación

Hernández et al. (2010), señaló que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después, cuantifican y analizan la vinculación, tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (p.80).

4.3. Diseño de investigación

Para el enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014), señaló que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después, cuantifican y analizan la vinculación, tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (p128).

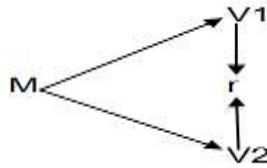


Figura 1: Esquema del diseño de investigación.

Dónde:

M: Es la muestra con lo cual se realizará el estudio.

V1: Indica la medición a la variable (Gestión del talento humano)

V2: Indica la medición a la variable (Compromiso organizacional)

Hernández (2010) es el estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de las variables y en los que sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (p.149).

Transversal

La investigación es de diseño de corte transeccional o transversal; debido a que la recolección de datos se realiza en un momento determinado, cuyo propósito es: “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández, et al., 2014, p.154).

4.4 Método

Los métodos empleados para que la investigación cumpla sus objetivos, fueron:

1. El método de observación directa, mediante el cual se realizó la observación en el campo de estudio, obteniéndose información cuantitativa acerca de los indicadores de las variables.
2. También se utilizó el método de observación científica, puesto que se necesitaba conocer información cualitativa de las variables.

Bernal (2006) refirió que el método hipotético deductivo “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 56)

4.5. Población y muestra

Población

Según Hernández et al. (2010), la población se delimita en función de criterios de inclusión o exclusión, que será objeto de estudio y a quienes se generalizarán los resultados del estudio. En el presente estudio, la población estará conformada por 100 docentes de la institución educativa Fe y Alegría, 2017.

Muestra

Al respecto, Hernández et al. (2010), definió a la muestra como un componente incluido en la población identificada, por lo que tendrá las características de esta. Por tanto, la muestra debe lograr una representación adecuada de la población; para que esta muestra sea representativa y útil, debe reflejar las mismas características y similitudes de la población objetiva. Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 P Q N}{e^2 (N - 1) + \frac{z^2}{2} P Q}$$

Dónde:

n: Tamaño de muestra calculado.

P: proporción de una de las variables importantes del estudio (obtenidos de los antecedentes o encuesta piloto, caso contrario asignarle 0.5).

q: $1-p$ (complemento de p)

e: error de la tolerancia

Z: Valor de la distribución normal estándar (depende-nivel de confianza) de $1 - \alpha$.

Criterios de inclusión

Ser trabajadores docentes de la institución educativa Fe y Alegría, 2017.

Criterios de Exclusión

No ser trabajadores docentes de la institución educativa Fe y Alegría, 2017.

Trabajadores que no son voluntarios Trabajadores, que no asistieron el día de la encuesta.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas

La técnica de recolección de datos permite obtener y recopilar información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de la investigación. (Carrasco, 2005, p. 282).

La técnica que se utilizó para recolectar datos de la variable 1: Gestión del talento humano fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario, dirigido a los 86 docentes estudiantes de la institución educativa Fe y Alegría, 2017.

El instrumento fue estructurado en 20 preguntas. Escala de Likert

Encuesta

Carrasco (2005), es una técnica para la investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene.

(p.314)

Instrumento

Gómez (2012) añadió además que, los instrumentos principales de una encuesta son: la entrevista y el cuestionario.

En esta investigación se aplicará como instrumento el cuestionario, con relación a ello, Gómez (2012) señaló que este instrumento representa una forma específica por la que el investigador puede observar ciertos aspectos y limitado a condiciones determinadas. Además, refiere que el cuestionario logra reducir la realidad a cierta cantidad de datos básicos que son importantes para lograr el objetivo de la investigación.

Ficha Técnica: Gestión del talento humano

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano.

Autor: Calderón Gonzáles Susana Elizabeth

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Evaluar las dimensiones de la Gestión del talento humano.

Población: Docentes de la institución educativa Fe y Alegría, 2017

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos

Normas de aplicación: El personal docente marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert

Niveles o rango: Se establecen los siguientes.

Cada ítem estará estructurado en cinco alternativas de respuesta:

(5) Siempre

(4) Casi siempre

(3) A veces

(2) Casi nunca

(1) Nunca

Niveles y rango: Los niveles y rangos establecidos son.

Ineficaz

Regular

Eficaz

El presente instrumento Gestión del talento humano, tiene por objetivo recolectar datos sobre las percepciones o conocimientos de la variable.

Ficha Técnica: Compromiso organizacional

Nombre Del Instrumento: Cuestionario Compromiso organizacional.

Autor: Calderón Gonzáles Susana Elizabeth

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Evaluar dimensiones del Compromiso organizacional de la institución educativa Fe y Alegría, 2017.

Población: Docentes de la institución educativa

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos

Normas de aplicación: El docente marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert

Niveles o rango: Se establecen los siguientes.

Cada ítem estará estructurado en cinco alternativas de respuesta:

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) A veces
- (2) Casi nunca
- (1) Nunca

Niveles y rango: Los niveles y rangos establecidos son.

Alto

Medio

Bajo

4.7. Tratamiento estadístico de los datos

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS versión N° 23 Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables:

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre rangos (X menos Y)

n = número de datos

Para la contrastación de las hipótesis se aplicó el Chi cuadrado.

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dónde:

O_{ij} =Frecuencia observada

E_{ij} = Frecuencia esperada

Procedimiento

Para la presente investigación se recolectó la información a través de los instrumentos con la técnica de encuesta, para luego ser tabulados en una hoja de Excel, posteriormente categorizados en el SPSS, aplicando los estadísticos de rigor, para la estadística descriptiva se empleó la tabla de frecuencias y porcentajes, asimismo para la estadística inferencial se utilizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman por la naturaleza de las variables cualitativas y cuantitativas.

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Respecto la validez, Namakforoosh (2005) la definió como el nivel en que una prueba logra medir lo que se desea que mida.

Por su parte, Burns y Grove (2004) describen que la validez de un instrumento es una medida de la capacidad de dar como resultado el reflejo del objeto en estudio.

Para la presente investigación, se empleó el juicio de expertos como método para validar el instrumento que mide las variables de estudio.

Tabla 3

Validación de expertos cuestionario gestión del talento humano

Nº	Nombre del experto	Porcentaje
01	Dr. Jenry Salazar Garcés	Aplicable
02	Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
03	Dr. Marcos Walter Acosta Montedoro	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 4

Validez del instrumento de compromiso organizacional

Nº	Nombre del experto	Porcentaje
01	Dr. Jenry Salazar Garcés	Aplicable
02	Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
03	Dr. Marcos Walter Acosta Montedoro	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos con escala Likert se determinó a través de la aplicación del cuestionario que se realizó en 20 preguntas para el primer instrumento y 20

para el segundo instrumento compromiso organizacional. Los datos obtenidos se trabajaron en el SPSS para hallar la confiabilidad con el Alfa de Cronbach y salió como resultado 0,929 para el primero y 0. 923 lo que demuestra que el instrumento es confiable.

Tabla 5

Confiabilidad cuestionario de gestión del talento humano

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
<i>Gestión del talento humano</i>	0.929	20

Nota: Elaboración Propia (2017)

Tabla 6

Confiabilidad cuestionario de compromiso organizacional

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
<i>Compromiso organizacional</i>	0, 923	20

Nota: Elaboración Propia (2017)

5.2. Presentación y análisis de los resultados

Luego de aplicar los instrumentos para medir la variable 1: Gestión del talento humano y la variable 2: Compromiso organizacional, empleando la escala de Likert, al personal docente de la Institución Educativa Fe y Alegría n° 43 del distrito de Ventanilla - Callao, se efectuaron los análisis correspondientes de la información recogida referidos a los estadísticos descriptivos y a los niveles de correlación de estas dos variables, y los resultados son los que se describen a continuación

Tabla 7

Niveles de la variable gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%

Regular	48	56%
Bueno	38	44%
Total	86	100,0

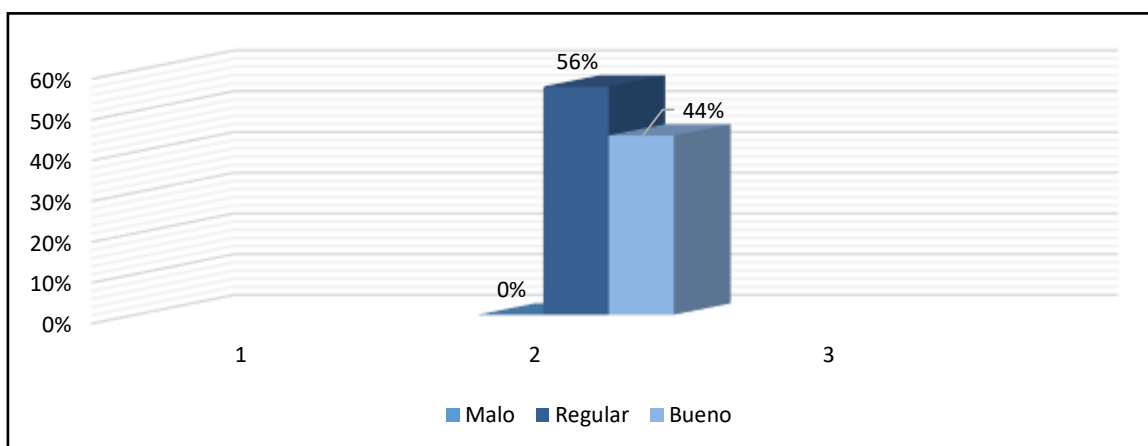


Figura 2. Niveles de la variable gestión del talento humano.

La tabla 7 y la figura 2 se puede observar que existe un 56% de docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría n° 43 del distrito de Ventanilla - Callao perciben la gestión del talento humano como un nivel regular, mientras que un 44% lo observa como bueno.

Tabla 8

Niveles de la variable Compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%
Regular	49	57%
Bueno	37	43%
Total	86	100,0

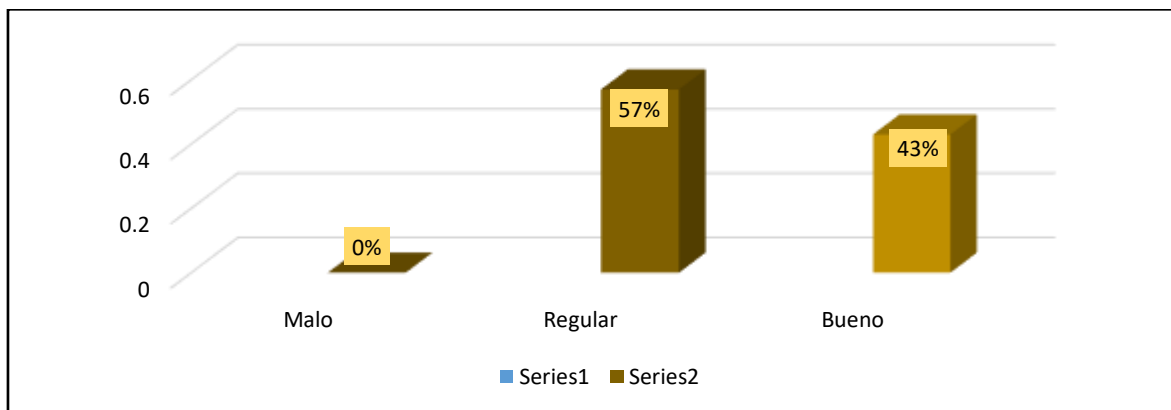


Figura 3. Niveles de la variable Compromiso organizacional.

La tabla 8 y la figura 3 se puede observar que los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría n° 43 del distrito de Ventanilla - Callao, el 57% de los docentes muestran un compromiso organizacional regular, mientras el 43 % muestran un buen compromiso en la institución educativa Fe y Alegría n° 43 del distrito de Ventanilla - Callao, 2017.

Contrastación de hipótesis

Para efectuar esta prueba se empleó el coeficiente rho de Spearman, indicador que según Hernández et al. (2010) se define como es una medida “de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos”. (p. 332).

Categorización del rho de Spearman según Nieves y Dominguez (2009):

- Negativa perfecta: -1
- Negativa fuerte: $-1 < r \leq -0.8$
- Negativa moderada: $-0.8 < r < -0.5$
- Negativa débil: $-0.5 \leq r < 0$
- No existe: 0
- Positiva débil: $0 < r \leq 0.5$

- Positiva moderada: $0.5 < r < 0.8$
- Positiva fuerte: $0.8 \leq r < 1$
- Positiva perfecta: 1

Hipótesis general

Ho. No existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Hg1. Existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Tabla 9

Gestión talento humano y Compromiso Organizacional

			Gestión talento humano	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 9, el resultado indica que existe una correlación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en un grado de correlación positiva moderada al haber obtenido un rho Spearman de 590**; así mismo se obtuvo una significancia bilateral del 0,000 el cual es menor a 0,050; rechazándose así la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo tanto, se puede

indicar que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente en la Institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Hipótesis específicas 1

Ho₁. No existe relación directa y significativa entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

He₁. Existe relación directa y significativa entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Tabla 10

Los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional

			Los Procesos para integrar personas	Compromis o Organizació n
Rho de Spearman	Los Procesos para integrar personas	Coefficiente de correlación	1,000	,421**
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Compromiso Organizacion al	Coefficiente de correlación	,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 10, los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional se correlacionan positiva débil al haber obtenido un rho Spearman de 421**; así mismo se obtuvo una significancia bilateral del 0,000 el cual es menor a 0,050; rechazándose así la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo tanto, se puede indicar que los Procesos para integrar personas de la variable Gestión del

talento humano y el Compromiso se relaciona significativamente en la Institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Hipótesis específicas 2

Ho₂ Existe relación directa y significativa entre los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

He₂ Existe relación directa y significativa entre los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Tabla 11

Los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional

			Procesos para organizar a las personas	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Procesos para organizar a las personas	Coefficiente de correlación	1,000	,426**
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,426**	1,000
l		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 11, los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional se correlacionan en forma positiva débil al haber obtenido un rho Spearman de 426**; así mismo se obtuvo una significancia bilateral del 0,000 el cual es menor a 0,050; rechazándose así la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo tanto, se puede indicar que los Procesos para organizar a las personas de la

variable Gestión del talento humano y el Compromiso se relaciona significativamente en la Institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Hipótesis específicas 3

Ho₃ Existe relación directa y significativa entre los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

He₃ Existe relación directa y significativa entre los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Tabla 12

Los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional

		Procesos para recompensa r		Compromiso Organizaciona l
Rho de	Procesos para	Coefficiente de	1,000	,412**
Spearma	recompensar	correlación		
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Compromiso	Coefficiente de	,412**	1,000
	Organizacional	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 12, los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional se correlacionan positiva débil al haber obtenido un rho Spearman de 412**; así mismo se obtuvo una significancia bilateral del 0,000el cual es menor a 0,050; rechazándose así la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo tanto, se puede indicar que los Procesos para recompensar a las personas de la variable

Gestión del talento humano y el Compromiso se relaciona significativamente en la Institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Hipótesis específicas 4

Ho₄ Existe relación directa y significativa entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

He₄ Existe relación directa y significativa entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Tabla 13

Los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional

			Procesos para desarrollar	Compromiso Organizacion al
Rho de	Procesos para	Coeficiente de	1,000	,463**
Spearman	desarrollar	correlación		
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Compromiso	Coeficiente de	,463**	1,000
	Organizaciona	correlación		
l		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 13, los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional se correlacionan positiva débil al haber obtenido un rho Spearman de 463**; así mismo se obtuvo una significancia bilateral del 0,000 el cual es menor a 0,050; rechazándose así la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo tanto, se puede indicar que los Procesos para desarrollar a las personas de la variable

Gestión del talento humano y el Compromiso se relaciona significativamente en la Institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Hipótesis específicas 5

Ho₅ Existe relación directa y significativa entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

He₅ Existe relación directa y significativa entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Tabla 14

Los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional

			<i>Procesos para retener a las personas</i>	<i>Compromis o Organizaci onal</i>
Rho de Spearman	<i>Procesos para retener a las personas</i>	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	<i>Compromiso Organizacional</i>	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 14, los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional se correlacionan positiva débil al haber obtenido un rho Spearman de 478**; así mismo se obtuvo una significancia bilateral del 0,000 el cual es menor a 0,050; rechazándose así la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general Por lo tanto, se puede indicar que los Procesos para retener a las personas de la variable Gestión

del talento humano y el Compromiso se relaciona significativamente en la Institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Hipótesis específicas 6

Ho₆ Existe relación directa y significativa entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

He₆ Existe relación directa y significativa entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

Tabla 15

Los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional

			Procesos para auditar a las personas	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Procesos para auditar a las personas	Coefficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 15, los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional se correlacionan positiva moderada al haber obtenido un rho Spearman de 547**; así mismo se obtuvo una significancia bilateral del 0,000el cual es menor a 0,050; rechazándose así la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general Por lo tanto, se puede indicar que los Procesos para auditar a las personas de la variable Gestión

del talento humano y el Compromiso se relaciona significativamente en la Institución educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.

5.3. Discusión de los resultados

En el trabajo de investigación titulada: *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría n° 43 del distrito de Ventanilla - Callao, 2017*, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la hipótesis general, Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría n° 43 del distrito de Ventanilla - Callao, 2017, según la correlación de Spearman de 0,590** representando ésta una correlación moderada de variables y siendo significativa. Además, así mismo se obtuvo una significancia bilateral del 0,000 el cual es menor a 0,050; se acepta la relación de la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional, Asimismo, lo planteado por Farfán (2015) en su tesis sobre Gestión del Talento Humano Concluye que a medida que aumenta el compromiso organizacional también aumentara la variable Gestión del Talento Humano.

En cuanto a la hipótesis específica 1 Gestión del Talento Humano: Procesos para integrar personas, se obtuvo una correlación débil con el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla, siendo el valor de rho Spearman de 0,421**. Según lo manifestado por Chiavenato (2009), manifiesta que “son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas” (p. 15). En una empresa (Institución educativa) donde se promueve el compromiso Organizacional estará contribuyendo a la

atracción o integración de nuevo talento. El compromiso que el personal sienta hará posible que ambas variables sean atractivas para desarrollar nuevos talentos.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Gestión del Talento Humano: Procesos para Organizar a las Personas, según la investigación la correlación es débil con el Compromiso Organizacional, con un valor de r de Spearman de 0,426. Según este resultado en la definición de Chiavenato (2009), indica que son aquellos “procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño” (p. 15); agrega que se refiere a la asignación de las entes a los cargos y la evaluación de su desempeño; como se observa, el asignar correctamente a las personas a los cargos que correspondan a sus talentos, ayuda al Compromiso que estas tengan con la institución, al impulsar personas identificadas con sus funciones, se fomentará el desarrollo de sus actividades con interés. Las actividades se organizan a los objetivos institucionales, las personas se organizan y se implican con ellos.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Gestión del Talento Humano: Procesos para Recompensar a las Personas, según la investigación correlación la correlación es débil con el Compromiso Organizacional, con un valor de r de Spearman de 0,412. Con este resultado el concepto del Proceso para Recompensar a las Personas según Chiavenato (2009) que señala que “son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales”, Esta definición que se relaciona directamente con la dimensión del Compromiso para Continuar, este concepto está relacionado con el interés económico que tiene el trabajador por lo que le brinda la institución, el análisis costo beneficio que efectúa antes de tomar una decisión de permanecer en la entidad. Si el trabajador siente que sus necesidades son satisfechas y percibe que serán difíciles de

igualar o mejorar en otra institución, optará por permanecer en su lugar de trabajo, generándose compromiso.

En cuanto a la Hipótesis específica 4 Gestión del Talento Humano: Procesos para Desarrollar a las Personas, según la investigación la correlación es débil con el Compromiso Organizacional, con un valor de r de Spearman de 0,463. El valor de Spearman concuerda con la enunciación de Chiavenato (2009) brinda de los Procesos para Desarrollar a las Personas, indicando que “son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal” (p. 15), agrega que se “refiere a la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad”. (p. 16). El trabajador que este permanentemente capacitado va a sentir Compromiso para Continuar, y se considera que también Compromiso Afectivo, en primer término, hará una evaluación costo beneficio por lo que le brinda la institución por su desarrollo profesional con lo que podrían ofrecer otras organizaciones, si intuye que no hay capacitaciones constantes en otros centros de trabajo, preferirá permanecer en la entidad. En el mismo sentido, apreciará los esfuerzos que la entidad hace por su desarrollo profesional, identificará que la organización procura que sus conocimientos actualizados contribuyan con los objetivos institucionales; esto generará un sentimiento de integración con los mismos, comprometiéndolo de modo afectivo.

En cuanto a la Hipótesis específica 5 Gestión del Talento Humano: Procesos para Retener a las Personas, según la investigación correlación es débil con el Compromiso Organizacional, con un valor de r de Spearman de 0,478. El valor de Spearman concuerda con el concepto de Chiavenato (2009) brinda de los Procesos para Retener a las Personas, enseñando que son los “procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la

administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales”. (p. 16). Esta causa está muy relacionado con el Compromiso, ya que la institución desarrolla actividades que fomenten la calidad de vida de su personal, esto impacta directamente en los tres componentes del Compromiso Organizacional; en el Compromiso Afectivo porque promueve un ambiente agradable de trabajo, la cultura organizacional y el apego con los objetivos institucionales; con el Compromiso para Continuar, porque hará que los trabajadores manifiesten conformidad con el grato ambiente que la institución les procura con la incertidumbre de que le podrían ofrecer otras organizaciones, y finalmente, con el Compromiso Normativo, porque hará que el personal que recibe de la institución un ambiente propicio para trabajar, sienta una responsabilidad de permanecer en ella, en retribución a lo que esta le ha brindado.

En cuanto a la Hipótesis específica 6 Gestión del Talento Humano: Procesos para Auditar a las Personas, según la investigación la correlación es moderada con el Compromiso Organizacional, con un valor de r de Spearman de 0,547. Este resultado según Chiavenato (2009) manifiesta que “Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados” (p.16). Se relaciona en el sentido que esta actividad genera información sobre el rendimiento de las personas, estos resultados serán empleados por la institución para implementar mejoras en los puntos débiles que hayan sido detectados. Esta acción de mejora continua a la vez genera compromiso por parte de los trabajadores, siempre que sea identificada como una actividad de mejora, no una oportunidad para reemplazar al personal con menor desempeño, de que los trabajadores entiendan que la diferencia radicaré el nivel de compromiso con la institución.

Según lo mostrado, apoyado tanto en las definiciones teóricas, como en los resultados de investigaciones previas, se puede indicar que los efectos logrados en la presente indagación cuenta con el debido sustento; validando la relación positiva y entre débil y moderada que se ha registrado entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso organizacional, con cada una de las Dimensiones de la Gestión del Talento Humano: Procesos para integrar personas, Procesos para organizar a las personas, Procesos para recompensar a las personas, Procesos para desarrollar a las personas, Procesos para retener a las personas y los Procesos para auditar a las personas.

Conclusiones

1. Respecto a la hipótesis general, la presente investigación demuestra 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.
2. ¿Respecto a la hipótesis específica 1, se determinó que existe una correlación positiva débil entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0,421$ resultado Gestión del talento humano y su dimensión entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional de los docentes.
3. Respecto a la hipótesis específica 2, la presente investigación demuestra que existe una correlación positiva débil entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.426$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para organizar a las personas influye en el Compromiso Organizacional.
4. Respecto a la hipótesis específica 3, la presente investigación demuestra que existe una correlación positiva débil entre la variable 1 y la dimensión 3 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.412$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para recompensar a las personas influye en el Compromiso Organizacional.
5. Respecto a la hipótesis específica 4, la presente investigación demuestra que existe una correlación positiva débil *entre* la variable 1 y la dimensión 4 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente r

- = 0.463; resultado que lleva a afirmar que el proceso para desarrollar a las personas influye en el Compromiso Organizacional.
6. Respecto a la hipótesis específica 5, la presente investigación demuestra que existe una correlación positiva débil entre la variable 1 y la dimensión 5 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.478$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para retener a las personas influye en el Compromiso Organizacional.
 7. Respecto a la hipótesis específica 6, la presente investigación demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la variable 1 y la dimensión 6 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.547$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para auditar a las personas influye en el Compromiso Organizacional.

Recomendaciones

1. Es importante realizar la evaluación psicológica en el proceso de admisión del talento humano en la Institución Educativa Fe y Alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.
2. Se debe reforzar las capacitaciones específicas sobre las funciones que desarrollarán los nuevos trabajadores.
3. Se recomienda reforzar en las instituciones educativas a la socialización de los trabajadores.
4. Se recomienda considerar la posibilidad de desarrollar una estrategia de incentivos o bonificaciones por el buen desempeño.
5. Se recomienda reforzar una política de desarrollo del personal que labora en la Institución.
6. Se recomienda reforzar los planes de capacitación que se otorgan al personal.
7. Se recomienda reforzar las actividades extra laborales (actividades de integración) como las de esparcimiento para los trabajadores de la Institución.

Referencias

- Aamot, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. Un enfoque aplicado. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Araujo, J. y Brunet, I. (2011). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica* (Vol. 8). Tarragona, España: Publicacions Universitat Rovira i Virgili.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alvarado, A. y Mejía, P. (2014). *Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en el trabajo de la Municipalidad Provincial de Huaraz-Ancash*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Bonnet, L. (2010). *La gerencia del talento humano en el siglo XXI*. Cali, Colombia: Publicaciones Icesi.
- Calderón, G. (2004). *Gerencia del talento humano en el sector público: Análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia*. Cuadernos de administración. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502804>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Cruz, M. (2013). *Motivación y compromiso organizacional del personal de la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cutipa, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú.

- Endo, H. y Sánchez, L. (2014). *La Gestión del Talento Humano y las competencias laborales de los gerentes públicos en la Municipalidad de Santiago de Surco*, 2014. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Farfán, R. (2015). *Gestión del Talento Humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Gasea, M. (2015). *El Compromiso Organizacional y su Incidencia en el Desempeño de los trabajadores del Sector Alimenticio de la zona Industrial de Cagua-Edo, Aragua, Venezuela*. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.
- Molocho, N. (2014). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pérez, D. (2012). *Prácticas de Contratación y Compromiso Organizacional del Personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas Niveles III y IV en el Municipio de Neiva - Huila, Colombia en el período 2009-2010, 2012*. (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Higher Education.
- Zambrano, M. (2015). *Políticas y Estrategias de la Dirección de Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, Período 2014-2017 – Ecuador*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica Estatal de Quevedo de Ecuador, Quevedo, Ecuador.
- Zambrano, E. y López, M. (2015). *Desarrollo del Talento Humano como Herramienta para la Transformación de la Administración Pública - Guayaquil Ecuador*. (Tesis

de pregrado). Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Zamora, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. Santiago de Chile*. (Tesis doctoral). Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile, Chile.

Zegarra, F. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Apéndices

Apéndice A. Instrumentos

Gómez (2012) añadió además que, los instrumentos principales de una encuesta son: la entrevista y el cuestionario.

En esta investigación se aplicará como instrumento el cuestionario, con relación a ello, Gómez (2012) señaló que este instrumento representa una forma específica por la que el investigador puede observar ciertos aspectos y limitado a condiciones determinadas. Además, refiere que el cuestionario logra reducir la realidad a cierta cantidad de datos básicos que son importantes para lograr el objetivo de la investigación.

Ficha Técnica: Gestión del talento humano

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano.

Autor: Calderón Gonzáles Susana Elizabeth

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Evaluar las dimensiones de la Gestión del talento humano.

Población: Docentes de la institución educativa Fe y Alegría, 2017

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos

Normas de aplicación: El personal docente marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert

Niveles o rango: Se establecen los siguientes.

Cada ítem estará estructurado en cinco alternativas de respuesta:

(5) Siempre

(4) Casi siempre

(3) A veces

(2) Casi nunca

(1) Nunca

Niveles y rango: Los niveles y rangos establecidos son.

Ineficaz

Regular

Eficaz

El presente instrumento Gestión del talento humano, tiene por objetivo recolectar datos sobre las percepciones o conocimientos de la variable.

Ficha Técnica: Compromiso organizacional

Nombre Del Instrumento: Cuestionario Compromiso organizacional.

Autor: Calderón Gonzáles Susana Elizabeth

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Evaluar dimensiones del Compromiso organizacional de la institución educativa Fe y Alegría, 2017.

Población: Docentes de la institución educativa

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos

Normas de aplicación: El docente marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert

Niveles o rango: Se establecen los siguientes.

Cada ítem estará estructurado en cinco alternativas de respuesta:

(5) Siempre

(4) Casi siempre

(3) A veces

(2) Casi nunca

(1) Nunca

Niveles y rango: Los niveles y rangos establecidos son.

Alto

Medio

Bajo

Apéndice B. Evaluación de instrumentos, por juicios de experto

Respecto la validez, Namakforoosh (2005) la definió como el nivel en que una prueba logra medir lo que se desea que mida.

Por su parte, Burns y Grove (2004) describieron que la validez de un instrumento es una medida de la capacidad de dar como resultado el reflejo del objeto en estudio.

Para la presente investigación, se empleó el juicio de expertos como método para validar el instrumento que mide las variables de estudio.

Validación de expertos cuestionario gestión del talento humano

Nº	Nombre del experto	Porcentaje
01	Dr. Jenry Salazar Garcés	Aplicable
02	Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
03	Dr. Marcos Walter Acosta Montedoro	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Validez del instrumento de compromiso organizacional

Nº	Nombre del experto	Porcentaje
01	Dr. Jenry Salazar Garcés	Aplicable
02	Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
03	Dr. Marcos Walter Acosta Montedoro	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Apéndice C. Ficha de Opinión de Expertos

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. DATOS GENERALES:

- a. Apellidos y nombres del informante: Jenry Salazar Garcés
- b. Cargo e institución del informante: Docente Experto
- c. Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano
- d. Título de la tesis: Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao, 2017
- e. Autor(es) del instrumento: Calderón Gonzáles Susana Elizabeth

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Cualitativos Cuantitativos	Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 - 60)	Muy buena (61-80)	Excelente (81-100)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					87
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					88
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las estrategias didácticas del docente para universitarios					93
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos del área.					93
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					93
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					98
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.					98
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA						92.2

PROMEDIO DE VALORACIÓN

92%.

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable



 Firma del experto informante

DNI N°: 02794821
 Teléfono: 990 823 784
 Lugar y fecha: 15-02-19

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. DATOS GENERALES:

- a. Apellidos y nombres del informante: Jenry Salazar Garcés
- b. Cargo e institución del informante: Docente Experto
- c. Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso organizacional
- d. Título de la tesis: Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao, 2017
- e. Autor(es) del instrumento: Calderón Gonzáles Susana Elizabeth

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE II: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Cualitativos Cuantitativos	Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 - 60)	Muy buena (61-80)	Excelente (81-100)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					87
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					88
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las estrategias didácticas del docente para universitarios					93
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos del área.					93
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					93
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					98
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.					98
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA						92.2

PROMEDIO DE VALORACIÓN

92%

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable



 Firma del experto informante

DNI N°: 02794821
 Teléfono: 990 823 784
 Lugar y fecha: 15-02-19

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. DATOS GENERALES:

- a. Apellidos y nombres del informante: Ricardo Guevara Fernández
- b. Cargo e institución del informante: Docente Experto
- c. Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano
- d. Título de la tesis: Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao, 2017
- e. Autor(es) del instrumento: Calderón Gonzáles Susana Elizabeth

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Cualitativos Cuantitativos	Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 - 60)	Muy buena (61-80)	Excelente (81-100)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					89
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					87
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las competencias comunicativas en universitarios.					88
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos del área.					88
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					92
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.					92.
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA						91.0

PROMEDIO DE VALORACIÓN

91%

Opinión de aplicabilidad:

Es aplicable



 Firma del experto informante

DNI N°: 010.48.544.....

Teléfono: 997.511.808.....

Lugar y fecha: 15-02-19.....

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

- 1. DATOS GENERALES:**
- a. Apellidos y nombres del informante: Ricardo Guevara Fernández
 - b. Cargo e institución del informante: Docente Experto
 - c. Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso organizacional
 - d. Título de la tesis: Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao, 2017
 - e. Autor(es) del instrumento: Calderón Gonzáles Susana Elizabeth

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
VARIABLE II: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

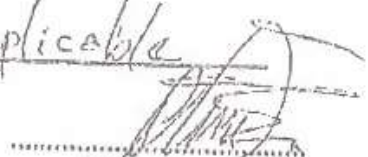
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Cualitativos Cuantitativos	Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 - 60)	Muy buena (61-80)	Excelente (81-100)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					89
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					87
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las competencias comunicativas en universitarios					88
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos del área.					88
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					92
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.					92.
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA						91.0

PROMEDIO DE VALORACIÓN

91.0%

Opinión de aplicabilidad:

Es aplicable


Firma del experto informante

DNI N°: 010.48.544.....
 Teléfono: 997.511.808.....
 Lugar y fecha: 15-02-19.....

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. DATOS GENERALES:

- a. Apellidos y nombres del informante: Marcos Walter Acosta Montedoro
- b. Cargo e institución del informante: Docente Experto
- c. Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano
- d. Título de la tesis: Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao, 2017
- e. Autor(es) del instrumento: Calderón Gonzáles Susana Elizabeth

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Cualitativos Cuantitativos	Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 - 60)	Muy buena (61-80)	Excelente (81-100)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					93
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las competencias comunicativas en universitarios					92
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos del área.					92
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					92
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					90
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.					90
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA						92.7

PROMEDIO DE VALORACIÓN

93%

Opinión de aplicabilidad:

Es aplicable



Firma del experto informante

DNI N°: 07 008061

Teléfono: 949 261 657

Lugar y Fecha: 15-04-19

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

2. DATOS GENERALES:

- a. Apellidos y nombres del informante: Marcos Walter Acosta Montedoro
- b. Cargo e institución del informante: Docente Experto
- c. Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso organizacional
- d. Título de la tesis: Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao, 2017
- e. Autor(es) del instrumento: Calderón Gonzáles Susana Elizabeth

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN VARIABLE II: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Cualitativos Cuantitativos	Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 - 60)	Muy buena (61-80)	Excelente (81-100)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					93
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las competencias comunicativas en universitarios					92
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos del área.					92
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					92
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					90
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.					90
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA						92.7

PROMEDIO DE VALORACIÓN

93%

Opinión de aplicabilidad:

Es aplicable


 Firma del experto informante

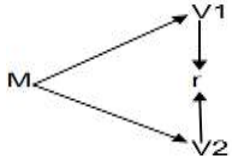
DNI N°. 07008061
 Teléfono: 949291657
 Lugar y Fecha: 15-04-19

Apéndices D. Matriz de consistencia

Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao, 2017

Problema general. ¿Qué relación existe entre Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao?	Objetivo general. Determinarla la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.	Hipótesis general. Existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.	Variable Independiente (X) Gestión del talento humano		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
Problema específico ¿Qué relación existe entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao?	Objetivos específicos: Determinar la relación entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.	Hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.	Proceso para integrar personas	Reclutamiento de personal. Selección de personal.	1,2,3,4,5,6
			Proceso para organizar a las personas	Diseño de puestos Evaluación del desempeño.	7,8,9,10,11,12
			Proceso para recompensar a las personas	Recompensas y remuneración Prestaciones y servicios.	13,14,15,16,17,18
			Proceso para desarrollar a las personas	Formación y desarrollo Programas de cambio Programas de comunicación	19,20,21,22,23,24
			Proceso para retener a las personas	Higiene y seguridad Calidad de vida Relaciones con los empleados y los sindicatos	25,26,27,28,29,30
			Proceso para auditar a las personas	Sistema de información administrativa Banco de datos	31,32,33,34,35,36
			Variable Dependiente (Y) Compromiso organizacional.		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
¿Qué relación existe entre los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao?	Determinar la relación entre los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.	Existe relación directa y significativa entre los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.	Compromiso Afectivo	Deseo de permanencia	1 al 10
			Compromiso para continuar	Compromiso para continuar	11 al 20
			Compromiso normativo	Lealtad a la institución.	21 al 30

<p>Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao?</p> <p>¿Qué relación existe entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao?</p> <p>¿Qué relación existe entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao?</p> <p>¿Qué relación existe entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao?</p>	<p>docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.</p>	<p>docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional según los docentes de la institución educativa fe y alegría N°43 del distrito de Ventanilla – Callao 2017.</p>	
---	---	---	--

Tipo y diseño de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva inferencial
<p>3.3. Metodología</p> <p>3.3.1. Tipo de investigación Hernández (2010), afirma que la investigación se basa en el tipo de estudio descriptivo, porque únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren, esto es, su único objetivo. (p.80).</p> <p>3.3.2. Diseño de la investigación Hernández (2010) es correlacional, porque este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables, miden cada una de ellas, cuantifican y analizan. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (p.81).</p>  <p><i>Figura 1: Esquema del diseño de investigación.</i> Dónde:</p> <p>M: Es la muestra con lo cual se realizará el estudio. V1: Indica la medición a la variable (Gestión del talento humano) V2: Indica la medición a la variable (Compromiso organizacional)</p>	<p>Población “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (Carrasco, 2009, pp. 236-237).</p> <p>En el presente estudio, la población estará conformada por 100 docentes de la institución educativa Fe y AlegriaN°43 del distrito de Ventanilla-Callao, 2017.</p> <p>Muestra En la presente investigación trabajamos con una muestra probabilística, La muestra está conformada por 86 docentes de la institución educativa Fe y AlegriaN°43 del distrito de Ventanilla-Callao, 2017.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento Ficha Técnica Nombre Del Instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano. Autor: Calderón Gonzales Susana Elizabeth Año: 2017 Tipo de instrumento: Cuestionario. Objetivo: Evaluar las dimensiones de Gestión del talento humano. Población: Docentes de la institución educativa Fe y Alegría, 2017 Número de ítem: 20 Aplicación: Directa Tiempo de administración: 15 minutos Normas de aplicación: El personal docente marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado. Escala: De Likert.</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional Ficha Técnica Nombre Del Instrumento: Cuestionario Compromiso organizacional Autor: Calderón Gonzales Susana Elizabeth Año: 2017 Tipo de instrumento: Cuestionario. Objetivo: Evaluar dimensiones del Compromiso organizacional de la institución educativa Fe y Alegría, 2017. Población: Docentes de la institución educativa, 2017 Número de ítem: 20 Aplicación: Directa Tiempo de administración: 15 minutos Normas de aplicación: El Estudiantes marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado. Escala: De Likert</p>	<p>Este estudio permite determinar si la frecuencia observada de un fenómeno es significativamente igual a la frecuencia teórica prevista, o sí, por el contrario, estas dos frecuencias muestran una diferencia significativa como, por ejemplo, un nivel de significación del 0,05. Asimismo, este estadístico sirve para establecer el grado asociación o correlación entre dos variables.</p> <p>La relación será cuantificada mediante el coeficiente de Correlación rho de Spearman.</p>

Apéndices E. Cuestionario de medición de Gestión del talento humano

Estimado: docente.

El presente cuestionario tiene por finalidad recolectar datos respecto a las percepciones de la Gestión del talento humano ya que su aporte será muy valioso, y permitirá buscar la mejora en las instituciones educativas.

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

Marque la respuesta o alternativa que considere conveniente:

	Ítems	1	2	3	4	5
1	Considera usted que conoce la forma de efectuar la selección y evaluación del personal.					
2	Considera usted que las convocatorias de personal son transparentes.					
3	Considera usted que el personal fue admitido por tener capacidades acordes con el cargo					
4	Considera usted que el personal realizó una prueba psicológica antes de ser contratado					
5	Considera usted que el personal fue entrevistado antes de ser contratado					
6	Considera usted que el personal realizó una prueba psicológica antes de ser contratado					
7	Considera usted que realiza sus labores sin interferir con el trabajo de otra persona					
8	Considera usted que el personal cuenta con la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones					
9	Considera usted estar conforme con su salario					
10	Considera usted tener conocimiento sobre la forma de evaluar el desempeño laboral dentro de la institución educativa.					
11	Considera usted que le gusta y se siente motivado por el trabajo que realiza					
12	Considera usted que la institución educativa proporciona oportunidades para desarrollar la carrera de los docentes.					
13	Considera usted que la institución educativa otorga compensaciones en base al desempeño laboral					
14	Considera usted tener conocimiento sobre la forma de evaluar el desempeño laboral dentro de la IE Fe y Alegría de Ventanilla					
15	Considera usted que las capacitaciones recibidas, resultaron útiles para el desarrollo de sus funciones					
16	Considera usted que la institución educativa brinda facilidades para el desarrollo profesional					
17	Considera usted que tiene oportunidades de opinar y dar sus sugerencias en la institución educativa					
18	Considera usted que la IE. Fe y Alegría proporciona oportunidades para desarrollar la carrera de los trabajadores					

19	Considera usted que se siente realizado en el cargo que ocupa actualmente					
20	Considera usted que la Municipalidad otorga compensaciones en base al desempeño laboral					
21	Considera usted que el personal participa en la elaboración de procedimientos para mejorar la calidad educativa					
22	Considera usted que la infraestructura de la institución educativa es adecuada para el desarrollo de sus actividades					
23	Considera usted estar capacitada(o) para participar en la mejora de la institución educativa .					
24	Considera usted que el personal participa en la elaboración de procedimientos para mejorar las condiciones ambientales					
25	Considera usted estar capacitada(o) para participar en la mejora de procedimientos sobre su actividad laboral.					
26	Se considera que se proporciona temas sobre mejoras en educación					
27	Considera usted que las capacitaciones recibidas son suficientes para sus funciones					
28	Considera usted que la institución educativa evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador					
29	Considera usted que cuando el personal requiere resolver una duda se le brinda la ayuda oportuna					
30	Considera usted que una evaluación de desempeño ayuda a obtener mejores resultados en su trabajo					
31	Considera usted que el jefe supervisa el desarrollo de las actividades de su personal					
32	considera usted que la IE. Fe y Alegría evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajado					
33	Considera usted que cuando el personal requiere resolver una duda se le brinda la ayuda oportuna					
34	Considera usted que el personal conoce los mecanismos de la evaluación de desempeño					
35	Considera usted que una evaluación de desempeño ayuda a obtener mejores resultado					
36	Considera usted que una evaluación de desempeño evalúa sus iniciativas para la mejora de su trabajo					

Apéndice F. Cuestionario de medición del Compromiso Organizacional

Estimado: docentes.

La presente encuesta tiene por finalidad recolectar datos respecto a las percepciones acerca del compromiso organizacional en su I.E, la cual deberá resolverla en su totalidad ya que su aporte será muy valioso, y permitirá buscar la mejora de la I.E.

Anónimo.

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

Marque la respuesta o alternativa que considere conveniente:

	Ítems	1	2	3	4	5
1	Considera usted que estaría feliz en continuar el resto de su vida trabajando en la institución educativa					
2	Considera usted que se compromete con los problemas de la institución educativa					
3	. Considera usted que está muy identificado con la institución educativa					
4	Considera usted sentirse en familia en la institución educativa					
5	Considera usted sentirse contento de trabajar en la institución educativa					
6	Considera usted sentirse orgulloso de trabajar en la institución educativa					
7	Considera usted que todos los días tiene ganas de venir a trabajar a la institución educativa					
8	Considera usted que renunciar a la institución educativa, serían muchas las ventajas laborales que perdería					
9	Considera usted que hay pocas oportunidades de encontrar otro trabajo mejor					
10	Considera usted que, si renuncia en este momento, muchas cosas de su vida se verían interrumpidas					
11	Considera usted que el esfuerzo que ha invertido en la institución educativa es reconocido					
12	Considera usted que permanece en la institución educativa por necesidad					
13	Considera usted que su continuidad laboral en la institución educativa no corre peligro					
14	Considera usted que se siente cómodo en este trabajo y no tiene sentido cambiar a otro.					

15	Considera usted que es su deber seguir trabajando en la institución educativa					
16	Considera usted que tiene un compromiso moral con la institución educativa					
17	Considera usted que no podría dejar la institución educativa porque siente que tiene una obligación con los estudiantes					
18	Considera usted que la institución educativa merece su lealtad					
19	Considera usted que se sentiría culpable si renuncia					
20	Considera usted que recibe un apoyo especial de parte de la institución educativa					

Apéndice G. Base de datos Gestión del talento humano

N°	Procesos para integrar personas						Procesos para organizar a las personas						Gestión del talento humano						recompensar a las personas						desarrollar a las personas						retener a las personas						auditar a las personas						suma
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36							
1	4	2	2	4	5	2	19	5	4	3	2	1	4	19	5	4	5	4	3	1	22	4	4	4	5	4	2	25	3	3	3	1	4	3	17	4	3	4	3	3	2	119	
2	1	2	2	4	5	2	18	5	2	3	1	1	3	15	1	1	1	2	1	1	7	4	1	3	5	3	1	17	1	3	2	4	3	5	18	4	1	4	3	5	5	123	
3	3	3	3	4	4	2	19	4	3	3	4	4	2	20	4	2	2	2	4	1	15	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	3	2	16	3	2	2	2	2	4	102	
4	2	1	2	2	4	2	13	3	2	2	2	2	1	12	3	2	2	2	3	3	15	3	1	2	3	3	3	15	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	3	2	83		
5	4	3	3	4	5	3	22	5	4	4	5	1	4	23	5	5	5	4	4	5	28	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	146		
6	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	2	4	18	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	19	3	3	4	3	5	3	21	4	3	3	3	3	4	116		
7	3	3	2	4	3	1	18	5	3	3	3	2	2	18	5	2	3	2	4	2	18	4	4	3	2	2	18	2	3	2	3	2	4	16	4	3	3	2	4	4	106		
8	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	4	4	3	22	3	4	3	3	4	20	2	3	2	3	3	4	17	3	3	4	3	4	4	123		
9	1	1	2	5	2	1	12	5	3	3	5	2	1	19	1	2	3	3	3	1	13	4	3	3	3	2	18	1	2	2	2	2	2	11	4	2	2	2	4	3	90		
10	3	3	4	3	5	1	20	5	3	1	5	1	5	20	5	5	3	3	4	1	21	1	2	3	4	5	20	1	2	3	3	4	5	18	3	4	5	3	5	5	123		
11	4	1	2	3	4	4	18	5	3	3	2	3	4	20	5	4	3	2	3	1	18	3	2	2	3	5	2	17	1	2	3	4	3	1	14	5	3	3	2	5	110		
12	1	1	3	2	5	1	13	5	1	1	1	2	1	11	4	1	2	2	4	2	15	4	2	2	2	2	14	4	3	2	4	4	4	2	12	2	2	3	2	2	13	87	
13	4	4	4	4	3	4	22	4	3	4	5	2	2	20	5	3	4	3	5	1	21	1	1	2	3	2	12	3	3	3	5	4	4	22	3	3	2	3	4	4	116		
14	5	3	3	3	5	1	20	5	2	3	5	1	5	21	5	5	4	5	1	5	25	3	4	4	3	1	19	1	2	1	1	1	4	10	3	3	5	4	3	3	116		
15	2	4	4	4	4	4	22	5	3	3	4	1	2	18	4	5	4	2	3	2	20	2	2	3	2	2	15	2	2	3	4	2	2	15	4	3	3	2	4	4	110		
16	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	29	3	4	5	4	5	4	25	5	5	5	4	5	5	171		
17	4	3	3	5	5	1	21	5	2	3	2	1	1	14	2	2	4	3	2	2	15	2	1	3	4	1	14	1	2	1	1	5	4	14	3	2	2	1	5	119			
18	2	2	3	2	3	1	13	4	2	3	3	4	2	18	4	4	2	2	3	2	17	4	3	3	4	4	2	20	2	2	2	5	2	2	15	3	2	4	2	4	4	102	
19	5	1	3	1	5	1	16	5	5	5	3	1	1	20	5	5	5	5	5	1	26	5	1	5	4	5	25	1	1	5	5	1	1	14	5	1	1	5	5	5	123		
20	1	3	5	5	5	1	20	5	3	5	5	3	5	26	5	3	5	5	5	2	25	5	3	5	5	3	26	1	1	5	5	1	1	34	5	5	5	5	5	5	139		
21	3	3	3	3	3	1	16	5	3	3	1	3	3	18	5	3	3	1	5	1	18	1	1	3	3	3	16	3	4	4	1	2	3	17	3	1	3	5	4	4	104		
22	1	1	3	1	5	1	12	5	5	5	2	1	3	21	5	5	5	5	1	26	5	1	5	5	5	26	3	3	1	1	5	1	14	1	5	1	5	5	5	121			
23	3	5	5	5	5	3	26	1	4	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	5	5	28	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	165			
24	2	4	4	4	5	3	19	5	3	4	5	2	5	24	5	4	4	3	5	3	24	4	5	3	4	4	3	21	2	3	3	3	3	17	4	4	4	4	5	5	134		
25	4	5	4	5	5	3	19	5	5	4	4	3	4	25	4	4	5	3	5	3	24	5	4	4	5	5	26	4	2	1	3	5	3	18	4	4	4	3	5	4	143		
26	3	2	2	2	2	1	12	4	3	2	1	1	2	13	3	1	3	3	3	1	14	3	3	1	1	1	11	2	3	1	2	3	1	12	3	2	2	3	3	3	110		
27	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	3	15	3	3	3	3	5	5	107			
28	5	3	3	3	3	1	18	5	1	3	5	3	5	20	5	3	5	3	5	1	22	1	1	1	1	1	8	3	3	1	4	1	3	15	5	3	3	3	5	5	104		
29	5	3	3	3	2	2	18	5	1	2	1	2	1	12	2	1	4	4	5	1	17	5	1	5	4	3	21	3	4	3	1	1	4	18	2	1	1	1	5	5	99		
30	3	3	2	3	2	2	15	4	1	1	1	3	2	12	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	3	1	13	1	1	1	3	1	1	8	3	2	3	2	2	2	14	79	
31	3	4	4	3	3	5	22	5	5	5	4	3	3	25	5	4	3	4	3	5	24	5	4	4	5	5	28	3	4	3	4	3	4	21	4	4	4	4	5	5	146		
32	5	5	4	4	4	2	24	5	2	4	2	1	4	18	3	2	4	3	3	1	16	5	3	2	4	3	22	2	2	2	2	3	1	12	1	2	3	4	5	5	112		
33	4	4	4	5	5	2	24	4	3	4	2	2	1	16	4	4	4	3	3	2	20	5	3	3	4	4	22	2	1	1	2	2	2	10	2	4	2	3	3	3	110		
34	4	2	3	3	4	2	18	5	2	2	1	3	2	15	5	3	4	4	4	3	23	4	1	5	3	3	19	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	2	2	2	102		
35	3	3	3	3	4	3	19	5	3	3	4	2	2	19	4	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	14	4	3	2	2	2	2	14	4	4	3	4	3	4	102		
36	3	5	5	3	5	4	25	4	4	5	3	3	3	22	5	4	3	5	5	5	27	5	1	5	3	2	19	5	4	4	5	4	4	25	5	4	4	2	5	5	144		
37	3	3	4	3	4	1	18	4	2	3	5	3	4	21	4	3	3	3	4	1	18	1	1	3	3	4	13	1	1	1	4	3	2	12	3	2	4	4	4	4	103		
38	3	4	5	3	3	1	19	5	4	3	3	4	1	20	2	5	3	3	3	4	20	3	1	3	4	4	20	3	1	2	3	4	5	18	3	1	2	3	5	4	116		
39	1	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	5	4	4	151		
40	3	3	5	3	5	3	22	5	3	3	2	5	1	19	4	5	5	3	3	3	23	3	3	3	3	18	1	1	3	3	1	2	11	3	2	2	3	5	2	110			
41	4	3	4	2	5	3	21	5	3	4	5	1	5	23	5	3	5	4	5	3	25	3	3	5	4	5	26	3	3	3	5	3	4	21	4	4	4	4	3	3	138		
42	3	2	2	1	3	1	12	3	3	2	1	2	2	13	3	4	3	2	3	2	17	3	2	3	1	1	13	3	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	89		
43	2	2	4	4	4	2	16	4	3	3	4	3	2	19	3	2	3	3	3	2	16	4	2	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	13	92		
44	5	3	5	5	4	4	23	5	3	4	4	5	5	26	3	4	4	4	4	3	22	5	4	5	4	4	27	4	4	3	4	4	5	19	5	5	4	5	5	151			
45	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	3	22	4	4	3	4	4	3	22	2	2	3	4	3	17	3	3	3	3	4	3	14	4	4	3	4	4	126			
46	4	4	4	3																																							

Apéndice H. Base de datos Compromiso organizacional

N°	Compromiso Afectivo										Compromiso para continuar										Compromisos normativos											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	2	5	5	5	4	5	5	3	5	4	43	4	4	1	5	4	1	5	1	5	4	34	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3
2	1	5	5	3	4	4	3	2	4	4	25	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	34	4	4	2	5	1	4	1	1	3	1
3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	31	1	3	4	1	4	5	1	5	4	2	30	5	5	1	5	1	1	1	1	3	1
4	4	3	3	5	2	3	2	2	5	1	30	4	1	5	3	2	3	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	3	2	5	4	5
5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	42	4	4	5	3	4	3	4	2	5	3	37	2	3	3	3	2	3	3	4	3	
6	2	4	4	2	3	4	3	2	1	1	26	3	3	3	4	2	5	2	2	4	3	31	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2
7	1	3	3	5	5	5	4	4	5	4	40	4	3	5	3	5	5	4	3	3	5	40	1	5	3	5	1	3	1	5	3	5
8	1	4	5	3	2	4	5	3	4	4	35	2	3	2	3	2	4	1	3	2	4	26	3	3	2	4	1	1	1	3	3	1
9	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	29	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	31	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2
10	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	39	4	2	4	5	3	3	4	4	4	4	37	4	3	3	2	5	4	3	1	4	5
11	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	32	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36	2	3	3	2	1	2	3	4	3	1
12	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	44	1	5	5	5	1	5	3	5	5	3	38	5	5	4	5	3	3	5	1	3	1
13	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	30	3	3	4	2	2	3	2	3	1	26	3	2	3	4	2	2	1	1	3	2	
14	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	32	3	3	3	4	4	2	1	3	3	30	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	
15	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	31	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2
16	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	34	3	3	4	3	3	3	1	4	2	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
17	1	5	4	4	4	5	4	4	5	3	39	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	43	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4
18	2	4	4	1	4	2	3	2	3	4	29	1	3	4	3	1	3	2	3	4	2	26	3	4	4	3	2	2	3	1	2	1
19	2	5	5	3	4	4	3	2	4	4	36	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	34	4	4	2	5	1	4	1	1	3	1
20	2	3	3	5	5	5	4	3	4	3	39	3	4	3	5	5	4	4	3	3	1	35	4	3	5	1	3	1	5	5	3	5
21	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	39	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	36	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2
22	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	28	1	3	2	2	3	2	3	4	3	4	27	3	4	3	3	4	4	1	3	3	2
23	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	2	1	3	4	4	4	2	1	3	3	27	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3
24	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	39	4	3	4	5	5	4	5	4	3	42	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4
25	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	46	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	37	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2
26	3	2	2	2	1	2	4	3	2	1	22	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	21	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1
27	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37	3	3	3	3	3	2	1	3	3	37	4	4	3	5	1	3	1	2	3	1	
28	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	28	2	3	3	2	1	2	3	3	4	4	27	2	3	5	4	2	1	3	3	3	1
29	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	37	4	3	3	3	2	2	1	2	1	1	32	1	3	1	3	1	1	3	1	4	2
30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	19	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
31	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	43	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	41	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3	3	2	2	2	1	2	2	3	21	3	4	3	3	4	1	3	1	2	1	
33	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34	2	3	4	3	2	2	2	3	2	26	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	
34	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	33	4	3	4	3	2	1	2	1	4	2	26	2	4	2	4	2	2	2	2	3	1
35	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	33	4	2	4	2	2	3	2	4	3	2	28	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
36	4	3	5	2	4	5	5	5	5	4	42	5	5	1	5	4	2	3	1	5	4	45	5	5	3	5	5	5	4	5	3	3
37	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	24	3	3	3	4	1	1	2	1	3	1
38	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	2	4	4	3	1	2	2	2	2	4	26	2	3	3	4	2	2	1	1	2	2
39	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4
40	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	31	4	2	3	2	2	1	2	2	4	4	26	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2
41	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	3	4	5	4	4	2	3	5	5	5	40	5	3	5	3	5	3	1	1	5	2
42	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	25	4	2	2	2	2	2	3	2	5	2	26	2	2	2	3	5	2	5	4	3	4
43	2	3	4	4	4	4	3	1	4	3	32	2	3	4	3	2	5	2	2	2	2	27	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
44	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	37	3	3	5	3	3	3	4	5	4	3	36	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	36	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	2	3	4	2	4	3	2	5	4	3	32	3	5	1	5	1	1	1	1	5	1
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3	4	4	2	2	2	1	4	4	4	30	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
48	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	39	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	36	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4
49	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5
50	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	3	4	4	5	2	2	1	5	5	2	33	2	5	4	5	3	3	1	1	5	1
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
52	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33	4	4	3	4	3	4	3	2	3	1	31	4	4	3	4	3	2	2	1	3	4
53	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	41	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	41	4	4	5	5	3	4	5	4	3	3
54	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	30	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2
55	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	30	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	29	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2
56	1	3	5	5	5	5	3	5	3	4	40	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	5	44	3	1	5	3	5	5	1	3	5
57	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	34	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	27	3	3	5	2	3	2	4	2	4	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	2	1	1	4	3	4	28	4	4	4	4	4	1	1	4	2	1
59	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3																						