



**Gestión del Talento Humano y el Compromiso
Organizacional en la Facultad de Educación de la
Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTION EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Eber Paul Muñoz Enciso

ASESOR:.

Dr. Angel Salvatierra Melgar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MUÑOZ ENCISO EBER PAUL**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL LIMA, 2018

Fecha: 13 de julio de 2018

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma:

SECRETARIO: Dr. José Victor Quispe Atuncar

Firma:

VOCAL: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- Revisar APA*

.....
Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria:

A todos aquellos que contribuyeron en la presente investigación.

Agradecimiento:

A los docentes de la facultad de
educación.


Declaración de Autoría

Yo, Muñoz Enciso Eber Paul, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en educación con mención en Docencia y Gestión educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018", presentada, en 106 folios para la obtención del grado académico de Magister en Docencia y Gestión educativa que es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima 13 de Julio del 2018



Muñoz Enciso Eber Paul

DNI: 10205737

Presentación

Se presenta la tesis titulada “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018”

Esta investigación se requiere para obtener del Grado Académico de Magister en Docencia y Gestión educativa. Los resultados de la presente investigación significan un aporte a la institución y comunidad educativa universitaria. La investigación presenta introducción, tomando en cuenta con el problema de investigación, justificación y objetivos, el segundo capítulo presenta la metodología, el tercer capítulo tiene los resultados descriptivos e inferenciales, el cuarto capítulo tiene la discusión de los resultados, el quinto capítulo describen las conclusiones, en el sexto tiene las recomendaciones, en el séptimo capítulo muestra las referencias y se concluye el informe con los anexos.

El objetivo de la tesis fue determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

Señores integrantes de la terna del jurado de tesis, se presenta la investigación para su evaluación y consideración para el proceso de sustentación.

El autor

Índice

Caratula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
1. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	36
1.5 Justificación	36
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos	38
II. Método	39
2.1 Diseño	40
2.2 Variables,	42
2.3 Población, muestra y muestreo	45
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez	

	viii
y confiabilidad	46
2.5 Métodos de análisis de datos	50
2.6 Aspectos éticos	51
III. Resultados	52
IV. Discusión	66
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias	75
Anexos	79
Anexo A Instrumentos	80
Anexo B certificado de validez	83
Anexo C Matriz de consistencia	92
Anexo D Base de datos de la confiabilidad de variables	95
Anexo E Base de Datos	99
Anexo F Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in Situ	106

Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variable gestión del talento humano	43
Tabla 2	Matriz de operacionalización de compromiso organizacional	44
Tabla 3	Población	45
Tabla 4	Baremos de la variable gestión del talento humano	47
Tabla 5	Baremos de la variable compromiso organizacional	48
Tabla 6	Validación de gestión del talento humano	48
Tabla 7	Validación de compromiso organizacional	49
Tabla 8	Fiabilidad de gestión del talento humano	49
Tabla 9	Fiabilidad de compromiso organizacional	50
Tabla 10	Niveles de gestión del talento humano	53
Tabla 11	Niveles de Comportamiento Organizacional	54
Tabla 12	Niveles de Comunicación	55
Tabla 13	Niveles de Compensación laboral	56
Tabla 14	Niveles de la variable compromiso organizacional	57
Tabla 15	Niveles del compromiso afectivo	58
Tabla 16	Niveles del compromiso normativo	59
Tabla 17	Niveles del compromiso de continuidad	60
Tabla 18	Correlación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional	62
Tabla 19	Correlación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo	63
Tabla 20	Correlación entre gestión del talento humano y compromiso normativo	64
Tabla 21	Correlación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad	65

Lista de figuras

Figura 1	Niveles de gestión del talento humano	53
Figura 2	Niveles de Comportamiento Organizacional	54
Figura 3	Niveles de Comunicación	55
Figura 4	Niveles de Compensación laboral	56
Figura 5	Niveles de la variable compromiso organizacional	57
Figura 6	Niveles del compromiso afectivo	58
Figura 7	Niveles del compromiso normativo	59
Figura 8	Niveles del compromiso de continuidad	60

Resumen

Este informe representa un resumen de la investigación titulada Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018. El objetivo fue establecer la relación entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional y el diseño fue no experimental transversal. La población fue de 106 catedráticos de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018. Para la recolección de los datos se utilizaron los cuestionarios de las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 22).

Se comprobó la hipótesis con la prueba no paramétrica Rho de Spearman, con un resultado de Rho de Spearman = 0.879** la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables con una $p = 0.00$ ($p < 0.01$), rechazándose la hipótesis nula.

Palabras claves: Gestión del talento humano y compromiso organizacional

Abstract

This report represents a summary of the research titled Human talent management and organizational commitment in the faculty of education of the Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018. The objective was to establish the relationship between Human talent management and organizational commitment in Faculty of education of the National University Federico Villarreal Lima, 2018.

The research had a quantitative approach, with correlational descriptive scope and the design was non-experimental transversal. The population was 106 professors of the faculty of education of the National University Federico Villarreal, 2018. For the collection of the data were used the questionnaires of the variables of human talent management and organizational commitment; The reliability of Cronbach's Alpha was performed for both variables. Data processing was performed with SPSS software (version 22).

The hypothesis was tested with Spearman's non-parametric Rho test, with a result of Spearman's $Rho = 0.879^{**}$. The correlation is significant at the 0.01 bilateral level, interpreted as a high positive relation between the variables with a $p = 0.00$ ($p < 0.01$), rejecting the null hypothesis.

Keywords: Human talent management and organizational commitment

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial, las universidades siempre requieren un nivel adecuado y coherente en la administración de recursos humanos y deben presentar una alta responsabilidad y contribución con respecto a las administraciones que permiten una gestión de gran calidad en la fuerza laboral con la que cuenta en su institución.

Por lo que en México, Guerrero (2014) en su investigación titulada Gestión de la capacidad humana a la luz de las capacidades. La Universidad Autónoma de Querétaro descubrió que el problema que enfrentan los funcionarios y los trabajadores de las organizaciones con respecto a la eficiencia del trabajo como equipo, es uno de los más complejos, es aquí donde la GTH se convierte en una herramienta fundamental para el personal de una empresa que quiere que su institución pueda mantenerse en vigencia en el mercado de bienes o servicios. Es por ello que estos conocimientos son muy importantes para todas las empresas que deciden continuar con un nivel creciente en su productividad, es por eso que los funcionarios deberán utilizar estos criterios fundamentales de la GTH para lograr capacitar y dirigir al personal adecuadamente.

Para Meyer y Allen (1991) Compromiso organizacional es un estado fundamental y apropiado para la conexión entre los trabajadores y la empresa que se quiere administrar de forma eficiente; asimismo, en la elección del tipo de gestión que se va a aplicar y como se va a dirigir al personal, por qué cuando se aplica un modelo totalmente vertical y más aún autoritario, los niveles de comunicación son deficientes y esto conlleva a que el trabajo no sea debidamente coordinado, en las universidades muchas veces se practican este tipo de administraciones, es por ello que se generan climas institucionales poco propicios para el trabajo, la gestión se encuentra fraccionada entre funcionarios y docentes que se dedican solo a la parte de la enseñanza, no existe voluntad de un acercamiento para lograr un trabajo en conjunto, debido a estos hechos no se cumplen con los objetivos planteados por la institución.

A nivel nacional, las investigaciones expresan como conclusiones bajos niveles de gestión del talento humano y de compromiso organizacional; tal como

lo menciona Zegarra (2014) en su tesis titulada: Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del hospital de san Juan de Lurigancho, encontrando que especialmente los varones presentan bajos puntajes de compromiso organizacional y

En la institución universitaria “Federico Villarreal” se encuentra ubicada en el centro de Lima, entre los docentes se encuentran docentes estables y se evidencian limitaciones en la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, debido a que en la gestión del talento humano el comportamiento organizacional no se comparte la misión organizacional, no se evidencia una visión compartida que ocasiona que muchas veces no se logren los objetivos estratégicos, reduciendo la confianza al evitar que se realice la cooperación entre los diferentes grupos. Por otro lado, también se evidencia poca comunicación, disminuyendo la armonía, incrementando los conflictos y de este modo no se logran los compromisos establecidos; además se evidencia bajos niveles de compensación laboral, debido a que en la institución no se observa una evaluación justa del trabajo. Lo que se ve relacionado con los bajos niveles de compromiso organizacional en los aspectos de compromiso afectivo, compromiso normativo que establece la institución y el compromiso de continuidad.

Por lo antes mencionado se hace necesario que se realice la investigación gestión del talento humano y el compromiso organizacional, para luego ofrecer alternativas de solución en las recomendaciones correspondientes y puedan ser tomadas en cuenta en la institución.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Guerrero (2014) en su investigación titulada *Gestión del talento humano basado en competencias. Universidad Autónoma de Querétaro, México*, Su objetivo era decidir la relación que existe entre los elementos a considerar con un objetivo final específico para crear y actualizar un modelo en vista de las capacidades que permiten la administración y la mejora de la capacidad humana, para lo cual, el enfoque de investigación cuantitativa, tipo de investigación sustantiva, nivel de investigación diferenciada correlacional, mirada sin ensayo en el plan, positivismo paradigmático, el número de la población es de 120 educadores universitarios.

La investigación llegó a la conclusión siguiente: el siguiente: (a) El problema que enfrentan los facilitadores y asociados de las organizaciones en este momento no es fácil de superar, y es aquí donde la administración de la capacidad humana a la luz de las habilidades tiene la clave que permite las asociaciones para sobrevivir, ajustar y crear. Para esto, el aprendizaje es fundamental para mejorar el dominio y la adecuación de los trabajadores; (b) Para garantizar lo anterior, la Gestión de Recursos Humanos en vista de las capacidades requiere una estructura curricular que mejore el avance de las habilidades individuales y agregadas.

Mercado y Moreno (2013) en su investigación titulada *Caracterización del área de gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe de la ciudad de Cartagena de Indias D. T. Y C.*, el objetivo fue caracterizar el Área de Gestión del Talento Humano en el E.S.E. Hospital Universitario del Caribe, con el objetivo de utilizar los resultados en los procesos de mejora continua de los mismos. Los trabajadores hospitalarios de la institución se tomaron como población, y con los valores matemáticos, se estableció una muestra representativa de 39 personas del personal administrativo y de asistencia. A los que se aplica una encuesta y de esta manera llegaron a las siguientes conclusiones: el personal mostró resultados sobresalientes con respecto a tres procesos de Gestión Humana que son: Planificación, Vinculación e Inducción del Talento Humano. Algunos resultados positivos, como el hecho de que el 79% de la muestra se encuentra dentro de su lugar de trabajo y personal, así como otros

en los que tienen que trabajar para lograr el bienestar del personal y el éxito organizacional, como en el caso del 66,67% de los encuestados respondieron que no estaban sujetos al proceso de exámenes médicos y evaluación por un médico de salud ocupacional durante la etapa de selección. El 82% de la muestra considera que el Hospital no ha ayudado con sus metas personales, historias como promociones. Los trabajadores del hospital necesitan una política de promoción interna más estructurada.

Morales (2012) en su investigación titulada *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados del hospital clínico. El tipo de estudio es descriptivo, no experimental, con una muestra de 125 sujetos. Para medir se utilizó el instrumento de Meyer y Allen (1997) llegando a las siguientes conclusiones: la variable de servicio autorizada para la escala agregada muestra una normal de 74.39, configurándola en un nivel medio. Al decidir el tipo de responsabilidad jerárquica que gana en el enfoque de bienestar, permite una especie de deber lleno de sentimiento y autoridad, por lo tanto, exhibe un buen sentimiento, una prueba distintiva, es decir, un nivel medio de responsabilidad emocional (27.07). Con respecto al tipo de deber y nivel presentado en un nivel normal en 23.07 y 24.24 individualmente, ambos se comparan con un nivel normal de discernimiento e interés en la asociación, devoción y sentimiento de compromiso.

Pérez (2013) en su investigación titulada *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*, tuvo como objetivo distinguir la conexión entre la responsabilidad autorizada y la ejecución del trabajo en los expertos en bienestar de un centro abierto de curación. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, con una muestra de 72 participantes. La cuestión del deber jerárquico de Meyer y Allen (1991), la prueba de evaluación de la ejecución para el personal médico y la evaluación de la ejecución del personal de enfermería, estos dos segmentos son el Comité Nacional de la ejecución de la facultad de bienestar (2012). A través de

la investigación de las consecuencias de las escalas se llegó a las siguientes conclusiones: una gran relación positiva entre la responsabilidad reguladora, la ejecución y la preparación de los especialistas, y también una conexión negativa entre el deber de autoridad, las capacidades y la calidad especializada y la consideración terapéutica en asistentes médicos.

Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2015) realizó la tesis *“Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública”*, la investigación se realizó en México, con el objetivo de evaluar si hay contrastes entre el deber de autoridad de los educadores y los diferentes factores de estadística y cualidades laborales. Este examen tenía un plan inequívoco y sistemático, donde se analizaba el deber autoritario de los educadores. Se incorpora un ejemplo de 58 instructores de una universidad financiada por el estado. El instrumento que se usó como parte del evento social de datos fue el tema de Allen y Meyer. En los resultados, se concluyó que una negociación normal en las cercanías de los enfoques 43 y 84, donde lo normal es 80,36, en otras palabras, se trata de una reunión de educadores, su expresión mental que describe la conexión entre los instructores y el colegio es media lo que muestra una decente que abarca. Con respecto a, se descubrió una estimación de $p = 0.402$, lo que nos permite insistir en que no hay grandes contrastes entre la clase; de lo contrario, no puede entenderse que los instructores, independientemente de si son hombres o mujeres, no son un factor persuasivo en su sentido del deber con respecto al establecimiento. Descubrimos que no hay contrastes notables entre el tipo de tiempo de los instructores esto implica que la clase del último no afecta su sentido del deber con respecto al establecimiento.

Antecedentes nacionales

Ponce (2012) realizó la tesis: *“Gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de la Red 13, UGEL N° 04 - Comas, 2012”*. Sustentó la tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la Universidad César Vallejo. El objetivo del examen es decidir la relación de la administración de la capacidad humana con la ejecución del nivel auxiliar de la Red N ° 13 UGEL 04 Comas, 2012. El tipo de investigación de la exploración fue fundamental para la

elucidación y la naturaleza correlacional de que en un primer minuto, la progresión de cada uno de los factores de examen acaba de ser retratada y descrita. Su motivación es esencial ya que es el establecimiento de otro examen. La configuración de exploración no fue exploratoria: transversal y correlacional. Trabajó con un ejemplo de 166 educadores de las Instituciones Educativas de Nivel Secundario de Gestión Pública de las 7 Instituciones Educativas del Nivel Secundario de la Red No. 13 UGEL 04 Comas. Conclusiones: En relación con el objetivo general, existe una conexión positiva y notable entre la administración de la capacidad humana y la ejecución del nivel opcional en la Red N ° 13 UGEL 04 Comas, 2012, con un nivel de centralidad de 0.05 y con una bajo nivel de conexión de 0.342 y p -estima = 0.000 <0.01.

Zegarra (2014) en su tesis titulada: Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del hospital de san Juan de Lurigancho. Cuyo objetivo fue hacer una descripción de la exposición interna y cómo se identifica con el deber de autoridad en la facultad de bienestar del Hospital de San Juan de Lurigancho. El esquema fue ilustrativo correlacional, con un ejemplo de 155 expertos, especialistas y asistentes médicos, a quienes se conectaron los instrumentos de evaluación: el Cuestionario de comercialización interna de María Bohnenberger y el Inventario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer. Estas fueron una parte de las disecciones que establecieron que las pruebas son legítimas y sólidas. Las conclusiones a las que se llegó determinaron que hubo conexiones notables y positivas entre los promotores internos y el deber jerárquico en este ejemplo de especialistas ($r = 0.77$). Del mismo modo, se descubrió que el personal femenino de bienestar lograba puntajes más altos tanto en el mercado interno como jerárquicamente, que los hombres.

Tafur (2016) realizó la tesis *Valores personales y compromiso organizacional, en el personal de enfermería de un hospital público Callao –Perú 2016*; el objetivo fue determinar la relación entre los Valores personales y compromiso organizacional, en el personal de enfermería de un hospital público Callao –Perú 2016. El enfoque fue cuantitativo, el tipo fue básico de método

hipotético deductivo y el diseño fue no experimental y correlacional transversal. La población estará compuesta por un total de 82 el personal de enfermería de los diferentes turnos del servicio de medicina y se realizó una prueba piloto con 82 personal de la salud, con el fin de examinar la conducta de los elementos en el rato de conseguir los resultados para la consistencia del contenido y la conclusión fue que: Existe relación significativa entre los valores personales y el compromiso organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Callao – Perú 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,768.

Pérez (2014) hizo la tesis titulada *“Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas”*, el objetivo fue la relación entre la motivación y compromiso organizacional. En la investigación Cuyo objetivo fue hacer una descripción de la exposición interna y cómo se identifica con el deber de autoridad en la facultad de bienestar del Hospital de San Juan de Lurigancho. El esquema fue ilustrativo correlacional, con un ejemplo de 155 expertos, especialistas y asistentes médicos, a quienes se conectaron los instrumentos de evaluación: el Cuestionario de comercialización interna de María Bohnenberger y el Inventario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer. Estas fueron una parte de las disecciones que establecieron que las pruebas son legítimas y sólidas. Las conclusiones mostraron que hubo conexiones notables y positivas entre los promotores internos y el deber jerárquico en este ejemplo de especialistas ($r = 0.77$). Del mismo modo, se descubrió que el personal femenino de bienestar lograba puntajes más altos tanto en el mercado interno como jerárquicamente, que los hombres.

Torres y Torres (2014) hicieron la tesis titulada *“Relación entre marketing interno y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa pública de Lima”* donde la intención era decidir la relación que existe entre el mercado interno y el deber de autoridad en los especialistas de una organización abierta en Lima. Para este fin, se formó un plan de correlación atractivo, que incorporó un ejemplo de 279 especialistas con los cuales se conectaron los

instrumentos de evaluación: la encuesta de publicidad interior, de María Bohnenberger, y el inventario de derechos autorizado, por Allen y Meyer. Entre las conclusiones a las que se llegaron está claro que hay conexiones entre la publicidad y el deber de autoridad en este especialista ($r = 0.79$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable gestión del talento humano

Definición de gestión

Benavides (2011) definió:

Son indicaciones para gestionar la actividad, la figura, la representación y la utilización de los activos y los esfuerzos para alcanzar las metas que se pueden lograr, la sucesión de ejercicios que se pueden utilizar y el tiempo requerido para jugar cada una de sus partes y cada uno de ellos que estuvieron asociados con su logro. (p. 13).

La gestión es fundamental para toda institución, ya que direcciona las actividades hacia los objetivos planteados, es importante resaltar que si las guías o lineamientos trazados toman en cuenta los recursos que tiene la institución, se tendrá claro lo que se tiene que hacer; en las universidades públicas los recursos son limitados y por ello es importante planificar con mucha estrategia las actividades, ya que los presupuestos institucionales son escasos.

Definición de talento

Tannenbaum (1997) "Significa la posibilidad de que los productores o los creadores de pensamientos sean excepcionalmente percibidos en regiones de movimiento que mejoran la existencia buena, física, apasionada, social, académica o de buen gusto de la humanidad". (p. 27).

El talento determina muchas veces que un servicio brindado por una institución sea distinguido, entre todas las entidades que se dedican a un mismo rubro, permite resaltar en el ámbito en el que operan estas instituciones.

Definición de gestión del talento humano

Chiavenato (2002), señaló que la Gestión Humana:

Es uno de los factores fundamentales en la Competitividad de los Negocios, en la medida en que permite la alineación de los elementos competitivos de las personas con la estrategia corporativa. Al evaluar las prácticas de Gestión Humana que mejor pueden contribuir con el desempeño competitivo de la organización. (Mariñez, 2013, p. 47).

Según Chiavenato (2009) La capacidad humana es "Supervisar la capacidad humana que termina siendo la clave para la realización de asociaciones consistentemente, teniendo personas con una perspectiva particular que tiene capacidad". (p. 9).

Chiavenato (2009) Tener la administración de la capacidad humana como "la disposición de enfoques y prácticas importantes para coordinar las perspectivas regulatorias en cuanto a individuos" o RR. HH., por ejemplo, alistamiento, determinación. Evaluación de preparación, compensación y ejecución" (p. 9).

Para Chiavenato el talento humano permite que una empresa pueda ofrecer un servicio de muy alta calidad, si explota los aspectos más resaltantes de su personal, para ello considera que la evaluación es fundamental, porque permite identificar todo aquello que no permite una calidad total en el producto ofrecido, asimismo considera la necesidad de tener una supervisión adecuada de los recursos humanos de la institución, motivando al personal a través del reconocimiento de sus funciones, tomando en cuenta el cumplimiento de metas..

Hualpa (2011) definió:

La Gestión de Talento Humano constituye un conjunto de prácticas, políticas, instrumentos, técnicas que deben utilizar las organizaciones para contratar y ubicar personas idóneas que cumplan las competencias necesarias para ocupar un puesto de

trabajo; y contribuir a que la entidad logre sus objetivos propuestos. Se torna necesario capacitar a los empleados, proporcionar los mecanismos pertinentes que propicien motivación, compromiso y eficiencia en la entidad, debido a que actualmente el hombre es valorado por sus conocimientos y aportes intelectuales que hacen que el talento humano sea el activo más importante de una institución. (p. 2).

Planificar todas las actividades que se van a realizar en una institución es muy importante, puesto que se hace una evaluación del personal con el que se cuenta, resaltando sus habilidades más desarrolladas que permitan el cumplimiento de las metas, para ello es importante que los directivos, tragan estrategias racionales, seleccionando actividades en las que el personal pueda aprovechar sus más desarrolladas habilidades, esto es parte fundamental de lo que llamamos Gestión del talento humano.

Propósitos de la gestión del talento humano

Chiavenato (2009) dijo que los individuos son el recurso principal de la asociación, además expresa que "cuando una asociación está organizada para individuos, su teoría general y su cultura jerárquica se reflejan en este enfoque". (p. 11).

Lo principal en una empresa es contar con un personal capaz, con suficientes habilidades para alcanzar los objetivos trazados, las instituciones universitarias públicas como la Villarreal cuentan con pocos recursos humanos aptos para brindar un servicio de alta calidad, por ello se hace indispensable que estas entidades cuenten con directivos muy preparados en el campo de la gestión del talento humano, que les permita aprovechar al máximo los pocos recursos humanos con habilidades óptimas que se posee.

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión

Chiavenato (2009) indicó:

La función de RH es un componente importante en la organización actual, anteriormente se hacía énfasis en la realización correcta de las tareas aplicando los métodos y reglas impuestos a los empleados y, en consecuencia, se obtenía eficiencia, en la actualidad el salto hacia la eficacia llegó con la preocupación de alcanzar objetivos y resultados, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión. (p. 11)

Para el autor es resaltante centrar nuestra atención en el personal, si explotamos las habilidades más destacadas de nuestros trabajadores y si capacitamos a nuestro personal con niveles muy bajos en el desarrollo de sus funciones, asimismo si contamos con los recursos económicos como para contratar al menos un mínimo de personal óptimo, estaríamos guiando a la empresa por un camino adecuado y cumpliríamos las metas planificadas por la institución.

Proporcionar competitividad a la organización

Chiavenato (2009) indicó:

Esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral, donde la función del ARH es lograr que los esfuerzos de las personas sean más productivos para beneficiar a los clientes, a los socios y a los empleados. (p. 11).

Si los directivos de una institución utilizan las habilidades más destacadas del personal de la entidad, entonces, crearan altas expectativas en los consumidores .convirtiéndose así, en una empresa líder en el respectivo mercado, en las universidades públicas que se brindan servicios muy complejos como es formar profesionales, hay que tener estrategias muy operativas, ya que al no contar con mucho personal calificado es importante hacer un reconocimiento de las habilidades más destacadas en cada trabajador y ubicarlo en el lugar en el que sea más apto.

Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados

Chiavenato (2009) indicó:

Cuando un ejecutivo afirma que el propósito de la ARH es “construir y proteger el más valioso patrimonio de la empresa: las personas”, se refiere a este objetivo de la ARH es dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tiene un buen desempeño. Los objetivos deben ser claros, así como el método empleado para medirlos. Las medidas de eficacia de la ARH y, no solo la medida del jefe, deben proporcionar las personas adecuadas en la fase apropiada del desempeño de un trabajo y en el tiempo apropiado para la organización. (p. 11).

La gestión del talento humano es de muy alto nivel, cuando somos capaces de ubicar al personal en funciones en la que su talento le permitirá desenvolverse con mucha eficiencia, así como también de ser capaces de capacitar al personal que no cuenta con las habilidades necesarias para desarrollar funciones, para ello es indispensable mantener motivado al personal, a través de remuneraciones justas.

Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo

Chiavenato (2009) indicó:

Anteriormente se hacía énfasis en las necesidades de la organización; ahora, a pesar de los computadores y los balances contables, los empleados precisan ser felices. Para ser productivos, los empleados deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trata de manera equitativa. Para los empleados, el trabajo es la mayor fuente de identidad personal. Las personas pasan la mayor parte de su vida en el trabajo y esto

requiere una estrecha identidad con el trabajo que realizan. Los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad que los empleados satisfechos. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional. (p. 11)

Al considerar el autor que el trabajo del personal es el elemento clave de toda institución para logra un producto de alta calidad, es indispensable tomar en cuenta que el reconocimiento justo de los honorarios de cada trabajador, asegurara que estos consideren que son reconocidos adecuadamente y esto conlleva a que ellos consideren que su realización en el cargo que desempeña es la adecuado.; en la universidad Villarreal como toda institución pública el reconocimiento de los honorarios es muy bajo, llevando esto a la inconformidad laboral y por tal motivos al desarrollo de un trabajo muy deficiente.

Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo

Administrar el trabajo

Chiavenato (2009) indicó:

En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones. Los profesionales de la ARH deben saber cómo enfrentar los cambios, si quieren contribuir a su organización. Estos cambios se multiplican exponencialmente y plantean problemas que imponen nuevas estrategias, programas, procedimientos y soluciones. (p. 12)

El clima institucional positivo asegura el desarrollo óptimo de las instituciones, esto implica un horario de trabajo moderado, funciones acorde a nuestras habilidades y honorarios pertinentes, en la universidad pública como la Villarreal las horas de trabajo no son justamente remuneradas ocasionando que el

personal no cumpla con sus funciones o busquen maneras de como evadir algunas, como es el caso del trabajo en las horas no lectivas de los catedráticos, que muchas veces no son cumplidas

Establecer políticas éticas y desarrollar comportamiento socialmente responsable

Chiavenato (2009) indicó:

Toda actividad de ARH debe ser abierta, confiable y ética. Las personas no deben ser discriminadas y deben garantizarse sus derechos básicos. Los principios éticos deben aplicarse a todas las actividades de la ARH. Tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones sino también y, en especial, para las personas que trabajan allí.

Construir la mejor empresa y el mejor equipo: La empresa debe cuidar los talentos y para ello debe también cuidar el contexto donde ellos trabajan. (p. 12).

Las instituciones deben de tener un patrón de conducta que respete de forma estricta los principios éticos de una sociedad, siendo las universidades entidades cuyo fin es la formación de profesionales, las restricciones morales deben de ser tomadas muy en cuenta, además hay que resaltar que los objetivos establecidos en sus documentos de planificación institucional deben tener contenidos que no generen en ningún aspecto ideas contrarias a los principios básicos de vida de nuestra sociedad.

Dimensiones de la variable gestión del talento humano

La decisión de la administración de la capacidad humana para Chiavenato (2009) depende de la investigación de la conducta autorizada, la correspondencia y la remuneración.

Dimensión comportamiento organizacional

Robbins (1999) La conducta autorizada se considera como "un campo en el que se investiga el efecto de las personas, las reuniones y la estructura incluyen la conducta dentro de las asociaciones, con el motivo de aplicar información para mejorar la adecuación de la asociación". (p. 7)

También Chiavenato (2009), alude a la conducta autorizada "A la investigación de individuos y reuniones que demuestran en asociaciones, manejando el impacto que tienen sobre las asociaciones y el impacto que las asociaciones ejercen sobre ellas" (p. 6).

Robbins (1999) indicó:

Ausentismo: Es cuando un empleador no asiste a su centro de trabajo. Es difícil para una organización operar suavemente y lograr sus objetivos si los empleados no asisten a sus trabajos.

El flujo del trabajo se interrumpe y a menudo se proponen decisiones importantes. En las organizaciones que dependen sobremanera de una línea de ensamble de producción, el ausentismo puede ser más que una interrupción; puede provocar un paro completo de la producción de la instalación. Pero los niveles que rebasan al intervalo normal en cualquier organización tienen un impacto directo en la eficacia y eficiencia de la organización (p.24)

El proceso de trabajo se ve obstaculizado y frecuentemente se proponen elecciones vitales. En asociaciones que dependen intensamente de un sistema de producción mecánico de creación, la falta de asistencia puede exceder una interferencia; Puede causar una interrupción total de la generación del establecimiento. Sea como fuere, niveles que superan el rango ordinario siempre que afecten directamente la viabilidad y productividad de la asociación. (-p.24).

El personal debe de cumplir cada aspecto que indica su reglamento, como el número de horas de trabajo, la hora de llegada y la hora de salida, las funciones que debe de cumplir, en el caso de las universidades públicas como la Villarreal, tenemos el estatuto, el reglamento interno, el reglamento de las facultades y sus direcciones, en estos documentos se señala nuestros deberes y derechos as como nuestras funciones.

Dimensión Comunicación

Robbins (1999) la comunicación es “la transferencia y el entendimiento del significado” (p. 310).

Chiavenato (2009) "La correspondencia es un componente clave, ya que no funcionan con las cosas, con los datos, sobre ellos y con cada capacidad autoritativa, por ejemplo, organización, asociación, administración y control, pueden funcionar prácticamente hablando. El funcionamiento de la asociación" (p. 308).

Es imperativo "El intercambio de implicaciones entre sus individuos sólo a través de la transmisión de implicaciones comenzando con un individuo y luego con el siguiente sería información que se puede y pensamientos dispersos La comunicación, sea como sea, es más que básicamente un significado común" (Chiavenato, 2009, p.310).

Los niveles de comunicación son importantes en toda institución, ya que permiten la coordinación de la planificación y ejecución de las actividades de una organización, en el caso de las instituciones universitarias es de vital importancia, pues determina el avance progresivo del plan operativo institucional, la comunicación generalmente es deficiente en la universidad Federico Villarreal, por la inadecuada formación del personal en aspectos de gestión, asimismo los problemas políticos internos entre el personal genera un ambiente inadecuado y evita una coordinación coherente del trabajo, entre las oficinas esto promueve que no se logren alcanzar todos los objetivos.

Dimensión compensación laboral

Griffin y Moorhead (2010) "El marco de remuneración del trabajo se compone de los segmentos jerárquicos (recuento, procedimientos, estrategias y métodos para el liderazgo básico) que participan en la designación de ventajas a cambio de sus compromisos con la asociación". (p. 150).

Griffin y Moorhead (2010) "El propósito del sistema de recompensas en la mayoría de las organizaciones es atraer, retener y motivar a los empleados calificados "(p.150).

Para que en una institución el personal logre sus metas es necesario un clima institucional positivo, esto es promovido a través de la motivación, para ello es fundamental el reconocimiento honorario justo del personal, las remuneraciones deben de establecerse de acuerdo a las funciones realizadas por cada persona, asimismo debe de categorizarse de acuerdo al cumplimiento de metas.

Variable compromiso organizacional

Definición del variable compromiso organizacional

Katz y Kahn (s/f) "El deber de autoridad como el disfraz y la prueba reconocible de los colegas jerárquicos, debido a la última observación a la correspondencia entre los objetivos y sus propios destinos". (Zamora, 2009, p. 449).

Para Rivera, Davis y Newstrom (s/f) definieron:

Que el compromiso organizacional es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando en ella. Dicha identificación reunirá los principios axiológicos de la empresa y las actitudes de los colaboradores en pro de la organización, haciéndolos partícipes por coadyuvar en la

consecución de los objetivos organizacionales y hacer realidad la visión de futuro de la organización (Edel y García, 2007, p.52).

Meyer y Allen (1991) definieron:

El compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Estos autores propusieron una división del compromiso en tres componentes: efectivo, de continuación y normativo; así la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber permanecer en la organización. (Zegarra, 2014, p.48).

Meyer y Allen (1991) definieron:

El sentido del deber con respecto al expreso mental que describe la conexión entre el hombre y una asociación, que tiene los resultados para que la elección proceda en la asociación o se vaya. Estos creadores proponen una división de la dedicación en tres segmentos: convincente, continuación y regularización; de ahí que la idea de la dedicación sea, individualmente, la necesidad, la necesidad o la obligación de permanecer en la asociación. (Zegarra, 2014, p.48).

El compromiso organizacional para Meyer y Allen es determinante para el desarrollo de toda institución ya que es considerada como el vínculo que existe entre el trabajador y la empresa, si el personal considera que la institución es una muy buena oportunidad para desarrollarse profesionalmente y que le permite una muy alta calidad de vida, entonces abra un desempeño muy resaltante en las funciones de cada trabajador, pero también es posible que exista un vínculo muy débil y suceda todo lo contrario, esto dependerá de quienes dirigen la institución.

Enfoque tridimensional del compromiso organizacional

Ruiz del Alba (2013) comentó:

El estudio del compromiso en el lugar de trabajo viene de los años 60 y se enfocó hacia el concepto del compromiso organizacional

(Cohen, 2003). Con el tiempo se fueron ampliando nuevos enfoques del compromiso no tan centrados en aspectos organizacionales y mirando hacia el puesto de trabajo, el grupo de trabajo, etc. (Randall y Cote, 1991; Morrow, 1993). El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado.

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (2011) dimensionaron a la variable en compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Dimensión compromiso afectivo

Edel y García (2007) definieron:

Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. (p. 52).

El compromiso afectivo: (deseo) Se caracterizó por los lazos apasionados que unen a la persona con la asociación. Allen y Meyer (1996) llaman la atención sobre que "durante el tiempo dedicado a enmarcar historias, los lazos intervienen en la evaluación del representante de la ayuda y las ventajas obtenidas por la organización". En el caso de que sus evaluaciones sean ciertas, verá los objetivos de la organización, ya que fueron sus objetivos particulares y tendrá que seguir ocupando un lugar como resultado de la parte de su vida. "(Zegarra, 2014, p. 49).

Meyer y Allen (1991) observaron:

Los trabajadores que tienen una responsabilidad apasionada con respecto a la asociación se relacionan con ella, reconocen los objetivos y las estimaciones de la asociación y están más dispuestos a intentar esfuerzos adicionales para la

asociación. En una línea similar, se menciona que si los supervisores pueden elegir el tipo de sentido del deber que ingresan en sus representantes, sería una sensación de plena responsabilidad. Los especialistas con un gran sentido del deber tienden a mostrar prácticas socializadas en un nivel relacional y autoritario, por ejemplo, ayuda, deportes, etc. (Frías, 2014, p. 12).

Para Meller y Allen si el personal tiene una afinidad cercana con la institución, debido a que puede considerar que esta cumple con todas sus expectativas profesionales y sobre todo económicas, el cumplimiento de las funciones será una realidad, ya que el personal entiende que el crecimiento de la institución implica el crecimiento individual de cada trabajador. No es muy común esta percepción laboral en las universidades públicas, se observa una separación emocional entre institución y personal.

Dimensión compromiso normativo

Edel y García (2007) definieron:

Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Zegarra (2014) definió:

El Compromiso normativo: (deber) ha sido definido como el sentimiento de deber o la obligación de permanecer en la organización. En la formación de este tipo de compromiso, tiene un peso preponderante el proceso de socialización al que estuvo sometido el sujeto; vale decir, el respeto por las normas, la

valoración de los grupos de pertenencia, la lealtad al empleador y el reconocimiento de las inversiones que ha realizado la empresa en el desarrollo de la persona (por ejemplo, gastos en capacitación y entrenamiento, asistencia para la educación de sus hijos, etc.). Esta presión normativa genera en el empleado sentimientos de retribución que se traducen en la obligación (o el deber) de seguir perteneciendo a la empresa como una forma de reconocimiento. Su vínculo con ella no es el resultado del deseo ni la conveniencia, sino que refleja un sentimiento de deber u obligación. (p. 50).

El cumplimiento de los documentos normativos institucionales son esenciales para toda organización, puesto que asegura el establecimiento de un clima institucional positivo, debido a que todo el personal tiene bien en claro sus funciones, además de sus deberes y derechos.

Dimensión compromiso de continuidad

Edel y García (2007) definieron:

Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. (p.53).

Zegarra (2014) definió:

El compromiso de continuación (necesidad) fue considerado como la toma de conciencia por parte del empleado de los altos costos que generaría el hecho de dejar la organización. El proceso de formación de este tipo de compromiso se basa en un análisis de costo- beneficio. Antes de tomar una decisión, el empleado evaluará los sacrificios realizados hasta ese momento, los perjuicios que traería

para su familia si dejara el 50 empleo y las posibilidades concretas de encontrar un nuevo empleo frente a las alternativas laborales disponibles en el mercado. Si a resultas de tales evaluaciones los costos de dejar la organización son mayores que los beneficios, entonces optará por permanecer en la empresa por necesidad, más que por un deseo genuino. (pp. 49-50).

Cuando el personal de una institución esta comprometido a trabajar por un tiempo relativamente prolongado, el cumplimiento de metas es más frecuente, ya que existe una idea de permanencia laboral, esto conlleva a la planificación y realización de objetivos de mayor duración, no hay un pensamiento laboral mediático.

Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional en las universidades públicas son de vital importancia por lo que:

La eficacia organizacional depende en gran medida de la consecución de los objetivos organizacionales. Recursos importantes como la tecnología o la estructura organizativa puede emularse, salvo el capital humano con el que se cuenta. Lo que se acrecienta cuando se relaciona con la organización educativa, en que los docentes son actores preponderantes en la misión central de cualquier escuela basada en la sólida formación integral del educando. (Rivera, 2010, p. 20).

Es importante para las universidades públicas que el personal docente tenga un compromiso organización real, ya que existen documentos de planificación a corto mediano y largo plazo, para ello necesitamos que el personal cumpla con sus funciones académicas pero también administrativas, de tal manera que se puedan realizar todas las actividades planteadas en el POI, proyecto operativo institucional, que busca el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018 ?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018?

1.5 Justificación

Justificación teórica

La variable gestión del talento humano presenta sus bases teóricas en Chiavenato (2009) quien dimensionó a la variable en comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral y el compromiso organizacional presenta su justificación teórica en Allen y Meyer (1991) que dimensionaron a la variable en compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

Justificación social

La presente investigación tiene relevancia social, debido a que el establecimiento de relación entre variables permite tomar decisiones en cuanto a la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de la universidad Federico Villarreal y de este modo superar los inconvenientes que se presentan en la organización; y de este modo brindar un mejor servicio a los estudiantes de la facultad de educación.

Justificación metodológica

La investigación tiene justificación metodológica, debido a que se propone un nivel de investigación correlacional, además se ha tomado en cuenta en contexto para el uso de los instrumentos. Finalmente las conclusiones a los que arriba la investigación permiten la adecuada toma de decisiones.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Hipótesis Específicas

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de normatividad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Determina la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Paradigma: Positivismo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es Augusto Comte quien bautiza el nacimiento del positivismo, cuando en 1849 publica su Discurso sobre el espíritu positivo, lo cual genera el gran comienzo del paradigma positivista en la investigación. El paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica

El tipo de investigación fue básica. Sobre ello, Valderrama (2013) se comunicó adicionalmente, como investigación hipotética, no adulterada o crucial. Se propone dar una colección de aprendizaje especializado y no crear consecuencias de la utilización inmediata de la tierra. Le preocupa recopilar datos de la realidad para mejorar el aprendizaje hipotético lógico, centrado en la revelación de los estándares y la vida "(p.164).

El alcance del examen es esclarecedor correlacional y los niveles son diversos en las investigaciones: conexiones ilustrativas, exploratorias, gráficas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.90).

Investigaciones gráficas "tipo de investigación de las propiedades, cualidades y perfiles de individuos, reuniones, grupos, procedimientos, objetos y cualquier otra maravilla que sea confiable para un examen" (Hernández, et al., 2014, p.92).

Los exámenes correlacionales tienen "el impacto de conocer la conexión o el nivel de afiliación que existe entre al menos dos ideas, clases o factores en un entorno específico". (Hernández, et al., 2014, p.94).

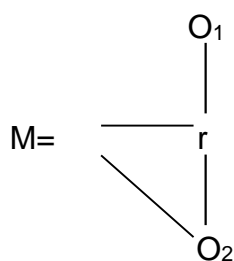
El enfoque fue cuantitativo, a la luz del hecho de que "la recopilación de información para hacer teorías, en vista de la estimación numérica y el examen de hechos" (Hernández et al., 2014, p. 4).

El método utilizado fue el hipotético deductivo y Para Bernal (2010) indicó: El método empleado en nuestro estudio fue hipotético-deductivo y un enfoque cuantitativo. “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.60).

El Diseño fue no experimental porque es realizado sin manipular deliberadamente las variables; “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.152).

“Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, et a., 2014, p. 152)

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M = 106 docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal

O1= Observación de la variable gestión del talento humano

O2= Observación de la variable compromiso organizacional

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.2 Variables

2.2.1 Definición conceptual de variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) consideró a la gestión del talento humano como

"La disposición de estrategias y prácticas importantes para coordinar los métodos de regulación con respecto a las personas" o de recursos humanos, por ejemplo, la inscripción, la determinación. Evaluación de preparación, compensación y ejecución " (p. 9).

Ç

Variable 2: Compromiso organizacional

Katz y Kahn (s/f)

"La responsabilidad jerárquica como disfraz y prueba reconocible de los asociados autorizados, debido a la última observación a la correspondencia entre los objetivos y sus propios objetivos". (Zamora, 2009, p. 449).

2.2.2 Definición operacional de variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Conjunto de estrategias para medir la variable gestión del talento humano que toma en cuenta las dimensiones: comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral, medido con un instrumento de escala ordinal.

Variable 2: Compromiso organizacional

Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable compromiso organizacional con dimensiones como compromiso afectivo, normativo y de continuidad; medido con un instrumento de escala ordinal

2..2.3 Operacionalización de variables

1: Gestión del talento humano

Tabla 1

Matriz de operacionalización variable Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Comportamiento Organizacional	Reconoce y promueve la visión y misión de la institución	1 al 3		
	Respeto las normas y reglamentos de la institución	4 al 6 7 y 8		
Comunicación	Practica y promueve el respeto y el trabajo en equipo	9 y 10	- Nunca (1)	
	Plantea soluciones para diversos problemas que se suscitan en la instancia laboral		- Casi nunca (2)	Adecuado (110-150)
	Practica la comunicación fluida y transparente con todas las personas que trabajan en la institución	11a16 17y18	- A veces (3)	Regular (69-109)
	Se distingue el liderazgo del personal directivo en el trabajo institucional	19y20	- Casi siempre (4)	Inadecuado (30 -69)
Compensación laboral	Reconoce la comunicación clara y continua como base del desarrollo institucional		- Siempre (5)	
	Reconoce el trabajo del personal y promueve reconocimientos económicos y protocolares.	21a125		
	Cumple con sus funciones y busca alcanzar metas institucionales	26a30		

Nota: Chiavenato (2009)

2: Compromiso organizacional

Tabla 2

Tabla de operacionalización de variable Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Considera y comunica a la institución como la mejor opción laboral	1, 2, 3,	Definitivamente en desacuerdo (1)	Alto (77 - 105)
	Reconoce que la institución satisface sus expectativas profesionales.	4, 5, 6, 7		
Compromiso normativo	Se identifica con el trabajo institucional	8, 9, 10	En desacuerdo (3)	Medio (49 - 76)
	Reconoce que su participación es relevante en la institución	11, 12, 13	De acuerdo (4)	Bajo (21 - 48)
Compromiso de continuidad	Reconoce que su participación en la institución es permanente.	14, 15, 16, 17,	Muy de acuerdo (5)	
	Considera que la institución es una oferta laboral segura	18, 19, 20, 21		

Nota: Meyer y Allen (1991)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, et al., 2014, p. 174). La población fue de 106 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Por lo que se establece que es una población censal.

Tabla 3

Población de estudio, “Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018”

Población	Cantidad
Docentes de la facultad de educación	106

Nota: Facultad de educación de la UNFV

Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, et al., 2014, p.173). El estudio se realizó con toda la población de estudio; por lo que no tiene cantidad de muestra.

Muestreo

Para el estudio no se realizó técnica de muestreo; por lo que se realizó el estudio con toda la población censal.

Criterios de selección

Los criterios de inclusión y exclusión que serán considerados para la delimitación poblacional son los siguientes:

Criterios de la inclusión

Los docentes nombrados de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal

Criterios de exclusión

Docentes contratados de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta.

El estudio actualmente explora la acumulación de datos para investigar y reunir información para la investigación inferencial.

Instrumentos

Se utilizó la encuesta y "Se trata de un conjunto de consultas sobre al menos uno de los factores que se estimarán, la política de institucionalización e institucionalización del proceso de acumulación de información". (Bernal, 2010, p. 250).

Instrumento para medir la gestión del talento humano

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de la gestión del talento humano

Autor: Chiavenato

Año: 2009

Lugar : Lima Cercado

Objetivo: Conocer los niveles de gestión del talento humano de la facultad de educación de la UNFV.

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo: 30 minutos aproximadamente.

Se utilizó un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 30 ítems, distribuido en tres dimensiones Comportamiento Organizacional, Comunicación y Compensación laboral.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Tabla 4

Baremos de la variable gestión del talento humano

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
110-150	37-50	37-50	37-50	Adecuado
70-109	24-36	24-36	24-36	Regular
30-69	10-23	10-23	10-23	Inadecuado

Instrumento para medir compromiso organizacional

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional

Autor: Meyer y Allen

Año: 1991

Lugar : Lima Cercado

Objetivo: Conocer el nivel de compromiso organizacional de los estudiantes de la facultad de educación de la UNFV

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo: 30 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario de escala politómica con un total de 21 preguntas que toma en cuenta las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Definitivamente en desacuerdo (1)

Muy en desacuerdo (2)

En desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Muy de acuerdo (5)

Tabla 5.

Baremos de la variable compromiso organizacional

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
77-105	26- 35	22- 30	30 - 40	Alto
49-76	17-25	14-21	19-29	Medio
21-48	7-16	6-13	8-18	Bajo

Validación y confiabilidad del instrumento

|

Validez

Tabla 6

Validación de la variable gestión del talento humano

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr Pintado Córdova Luis Alberto	Existe suficiencia
Dr. Arenales Solís José Carlos	Existe suficiencia

Entonces para determinar la validez del contenido del cuestionario de Gestión del talento humano estos fueron sometidos a criterio de dos jueces expertos, en los casos señalados en la tabla anterior, los expertos manifestaron que el instrumento muestra suficiencia y aplicabilidad para los objetivos de la investigación.

Tabla 7

Validación de la variable compromiso organizacional

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr. Pintado Córdova Luis Alberto	Existe suficiencia
Dr. Arenales Solís José Carlos	Existe suficiencia

Entonces para determinar la validez de contenido del cuestionario de Compromiso organizacional, estos fueron sometidos a criterio de dos jueces expertos, en los casos señalados en la tabla anterior, los expertos manifestaron que el instrumento muestra suficiencia y aplicabilidad para los objetivos de la investigación.

Confiabilidad de los instrumentos

Para realizar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a una muestra de 30 docentes de la facultad de educación de la UNFV, cuyas características fueron similares a la población examinada. Obtenido los puntajes totales se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad.

Tabla 8

Confiabilidad de la variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	30

Interpretación. El instrumento de la variable gestión del talento humano tiene una confiabilidad muy alta con **0,947** puntos.

Tabla 9

Confiabilidad de la variable compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	21

Interpretación. El instrumento de la variable compromiso organizacional tiene una alta confiabilidad con **0,991** puntos.

2.5 Método de análisis de datos

Después de recoger toda la información, corresponde decidir y seleccionar el programa de datos que se utilizará, explorar los datos obtenidos en la recolección, analizar descriptivamente los datos por variables, visualizar los datos por variables, evaluar la confiabilidad, validez y objetividad de los instrumentos de medición utilizados, analizar e interpretar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas (análisis estadístico inferencia), realizar análisis adicionales y preparar los resultados para presentarlos(Hernández, Fernández y Baptista,2014, p. 270).

Las técnicas más apropiadas y los procesos de investigación cuantitativa permitieron el análisis e interpretación por lo que se realizó estadística descriptiva e inferencial:

Estadística descriptiva

Porcentajes en tablas y gráficas de barras para presentar la distribución de los datos.

Estadística inferencial

Análisis No Paramétricos

Se calculan los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” (Hernández, et al., 2014, p. 318).

2.6 Aspectos éticos

La investigación cuenta con la autorización de las autoridades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, se respetó el anonimato de la población de estudio, se tomó en cuenta los principios éticos de verdad, objetividad, legalidad. Es por ello que los datos obtenidos en la investigación son una correspondencia objetiva con la muestra real y son verificables. Además cabe mencionar que la investigación se desarrolló respetando el derecho de autor redactando las referencias bibliográficas.

III. Resultados

3. resultados

3.1 Resultados Descriptivos

Tabla 10

Niveles de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	44	41,5
	Regular	22	20,8
	Adecuado	40	37,7
	Total	106	100,0

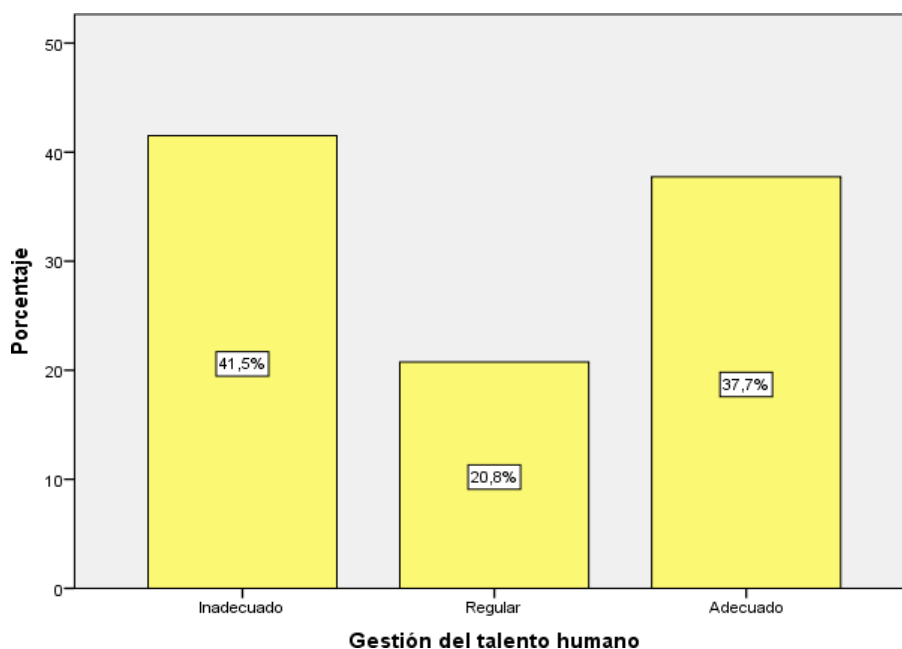


Figura 1. Niveles de la variable gestión del talento humano

En la tabla 10 y figura 1, se observó que de los 106 docentes, el 41.5% opinan que existe un nivel inadecuado en la gestión del talento humano, realizado por los funcionarios de la facultad de Educación de la UNFV, demostrado en el incumplimiento de los objetivos planteados en el Proyecto Operativo Institucional, el 20.8% opina que existe un nivel regular en la gestión del talento humano, representado en aspectos tan importantes, como el cumplimiento del cronograma académico de la institución y el 37.7% opinan que existe un nivel adecuado de gestión del talento humano, representado por la opinión del personal docente

conformado por todos los funcionarios de la Facultad de educación de la UNFV, quienes son los mismo que evalúan el desempeño y el cumplimiento del POIT, sin una supervisión superior y objetiva..

Tabla 11

Resultados de frecuencia del

Niveles de la dimensión comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	43	40,6
	Regular	22	20,8
	Adecuado	41	38,6
	Total	106	100,0

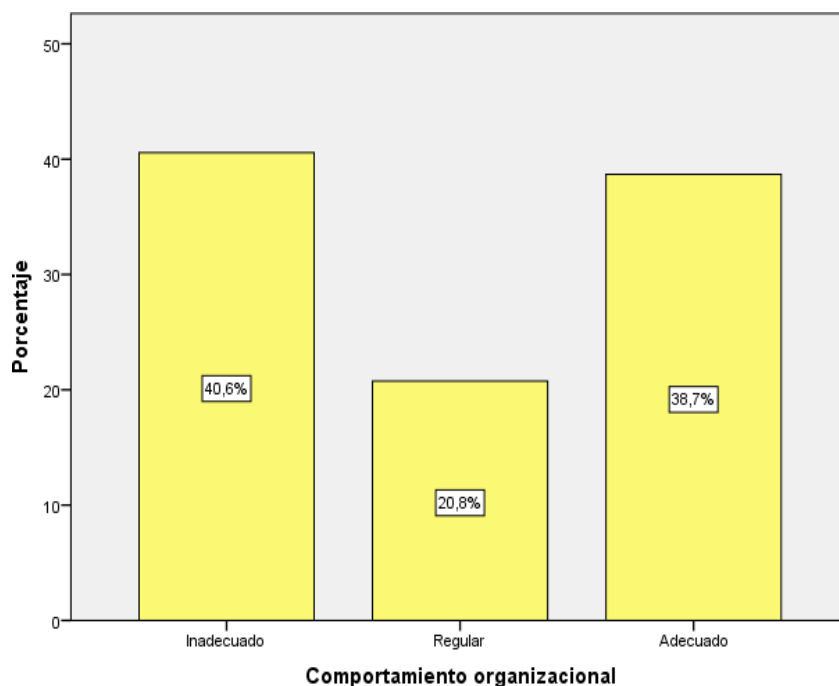


Figura 2. Niveles de la dimensión comportamiento organizacional

En la tabla 11 y figura 2, se observó que de los 106 docentes, el 40.6% opinan que existe un nivel inadecuado en el comportamiento organizacional de la facultad de educación de la UNFV, observado en el incumplimiento constante de las normas académicas el 20.8% opina que existe un nivel regular con respecto al

comportamiento organizacional, determinado por el cumplimiento solo de las normas académicas, más importantes, relacionados con la compensación económica y el 38.6% opinan que existe un nivel adecuado de comportamiento organizacional, que los docentes cumplen estrictamente con sus actividades y existe el respeto entre todos ellos.,

Tabla 12

Niveles de la dimensión comunicación

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido	Inadecuado	41	38,7
	Regular	24	22,6
	Adecuado	41	38,7
	<u>Total</u>	<u>106</u>	<u>100,0</u>

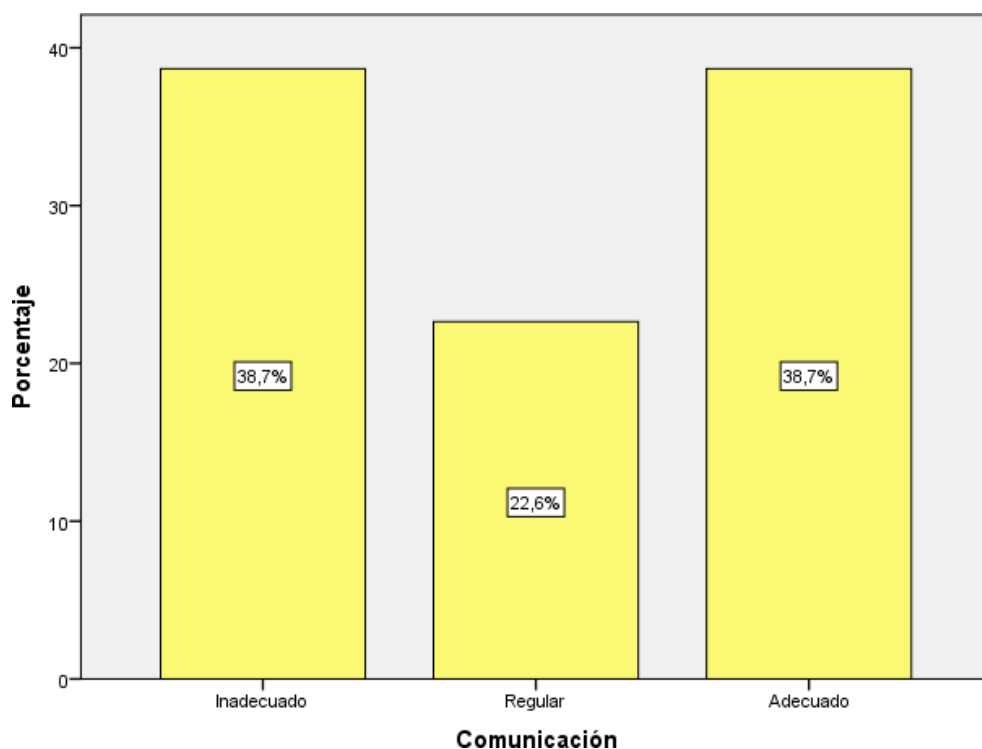


Figura 3. Niveles de la dimensión comunicación

En la tabla 12 y figura 3, se observó que de los 106 docentes, el 38.7% opinan que existe un nivel inadecuado de comunicación institucional en la facultad de educación de la UNFV entre los funcionarios y los docentes sin cargo alguno, observado en la poca participación del personal docente en las actividades

planificadas y realizadas en la institución, el 22.6% opina que existe un nivel regular, en el aspecto de la comunicación institucional, pero este se realiza de forma no presencial a través de boletines y comunicados y el 38.7% opinan que existe un nivel adecuado de comunicación y se realiza no solo a través de documentos, sino también a través de reuniones periódicas.

Tabla 13

Niveles de la dimensión compensación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	42	39,6
	Regular	20	18,9
	Adecuado	44	41,5
	Total	106	100,0

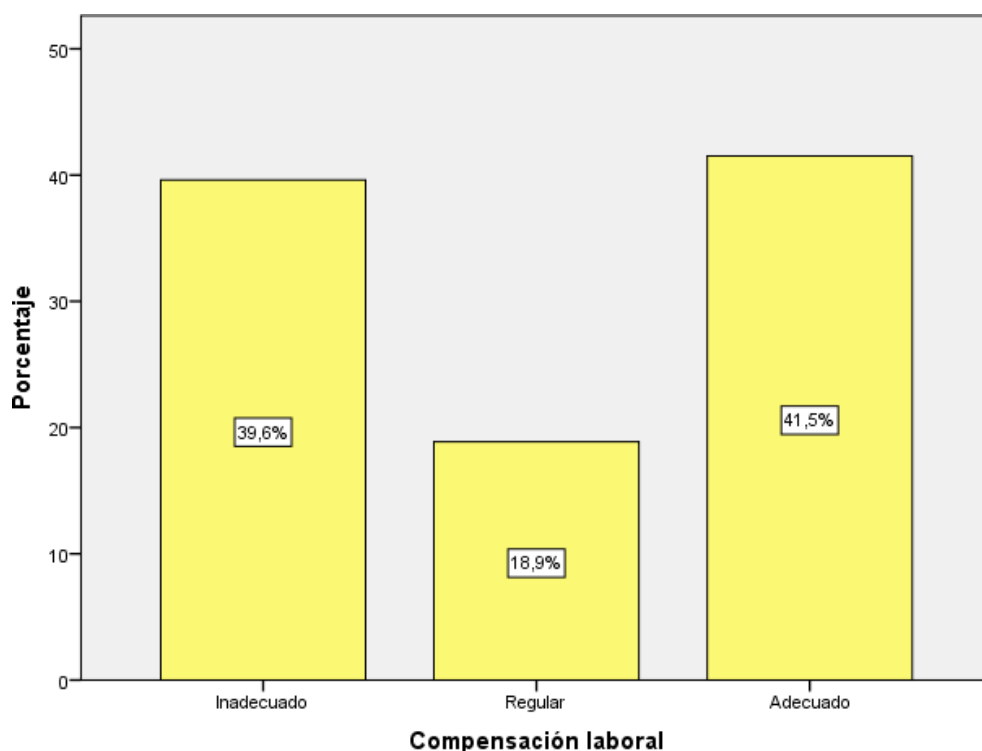


Figura 3. Niveles de la dimensión compensación laboral

En la tabla 13 y figura 3, se observó que de los 106 docentes, el 39.6% opinan que existe un nivel inadecuado, en lo que corresponde a la compensación laboral en la facultad de educación de la UNFV, ya que se considera que la remuneración

no es equivalente al trabajo académico realizado y que el reconocimiento por los logros alcanzados por los docentes no es compensado, el 18.9% opina que existe un nivel regular, en el aspecto de la compensación laboral, consideran que la parte remunerativa económica si es adecuada, pero que no existe un reconocimiento mayor por los logros obtenidos por los docentes y el 41.5% opinan que existe un nivel adecuado de compensación laboral, tanto en el aspecto remunerativo por las clases desarrolladas, como en el reconocimiento de los logros obtenidos por los docentes.

Tabla 14

Niveles de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	46	43,4
	Medio	13	12,3
	Alto	47	44,3
	Total	106	100,0

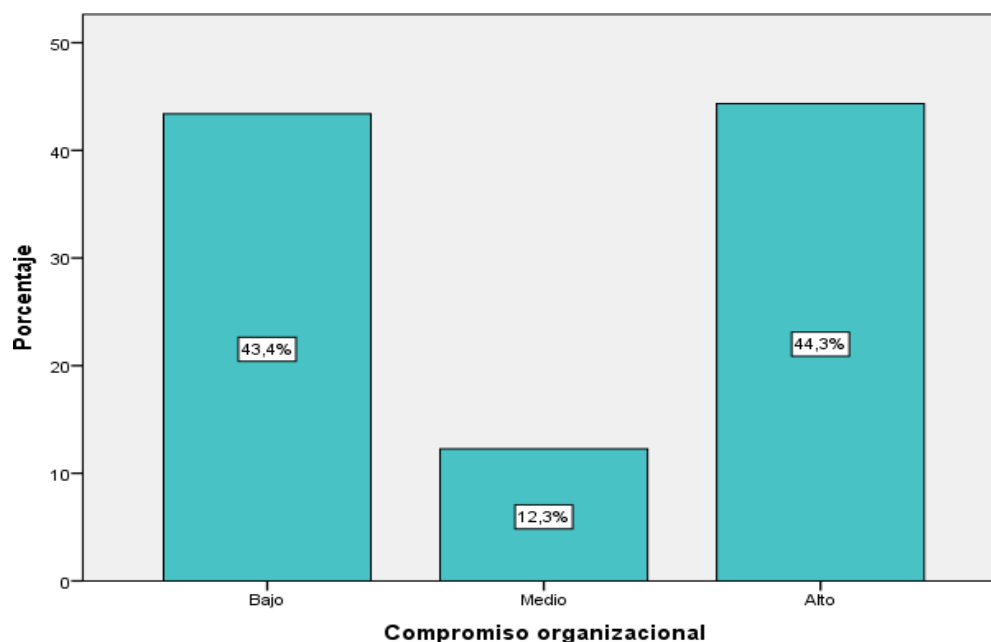


Figura 6. Niveles de la variable compromiso organizacional

En la tabla 14 y figura 6, se observó que de los 106 docentes, el 43.4% opinan que existe un nivel bajo, con respecto al compromiso organizacional, observado en el poco conocimiento por parte de los docentes sobre la institución en la que

trabajan, existe un desconocimiento de aspectos tan básicos, como la visión y misión, el 12.3% opina que existe un nivel medio, que se cumplen con los compromisos académicos, en el desarrollo de clases, pero no hay participación en otros aspectos y el 44.3% opinan que existe un nivel alto de compromiso organizacional, que los docentes si cumplen con todas sus funciones académicas y administrativas.

Tabla 15

Niveles de la dimensión compromiso afectivo

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido	Bajo	47	44,3
	Medio	10	9,4
	Alto	49	46,2
	<u>Total</u>	<u>106</u>	<u>100,0</u>

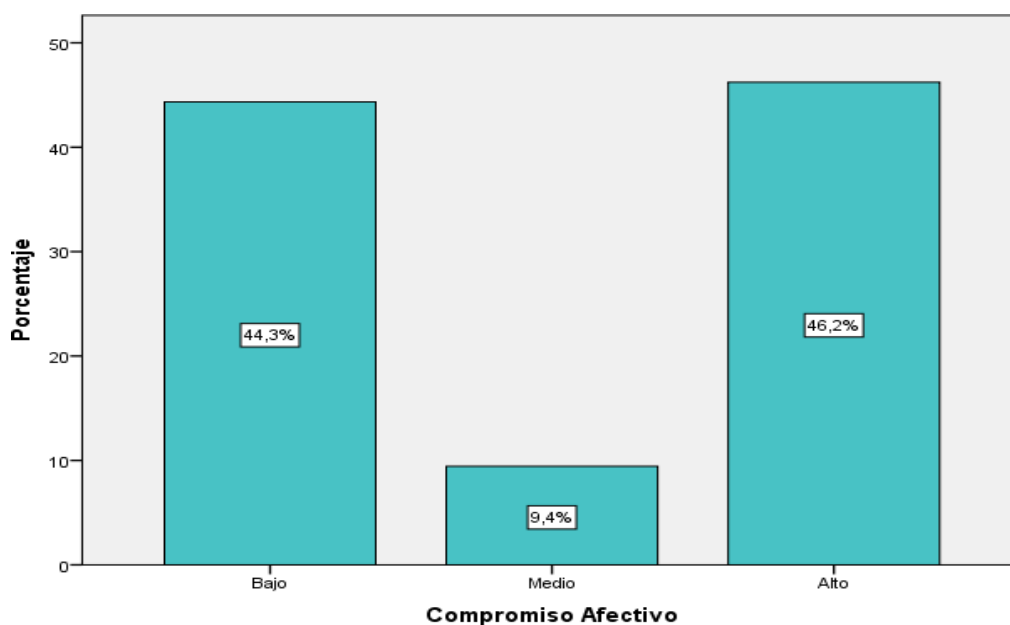


Figura 7. Niveles de la dimensión compromiso afectivo

En la tabla 15 y figura 7, se observó que de los 106 docentes, el 44.3% manifiestan un nivel bajo de compromiso afectivo con la facultad de educación de la UNFV, observado en la poca participación en las actividades académicas administrativas y culturales y la opinión negativa sobre la institución, el 9.4%

manifiestan un nivel medio en el compromiso afectivo, hay una identificación relativa con la institución, respetando sus celebraciones importantes y el 46.2% manifiestan un nivel alto de compromiso afectivo, ya que la gran mayoría de docentes estudio su profesión en la institución donde actualmente laboran, siendo la opinión muy favorable hacia su centro de labores..

Tabla 16

Niveles de la dimensión compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	38	35,8
	Medio	23	21,7
	Alto	45	42,5
	Total	106	100,0

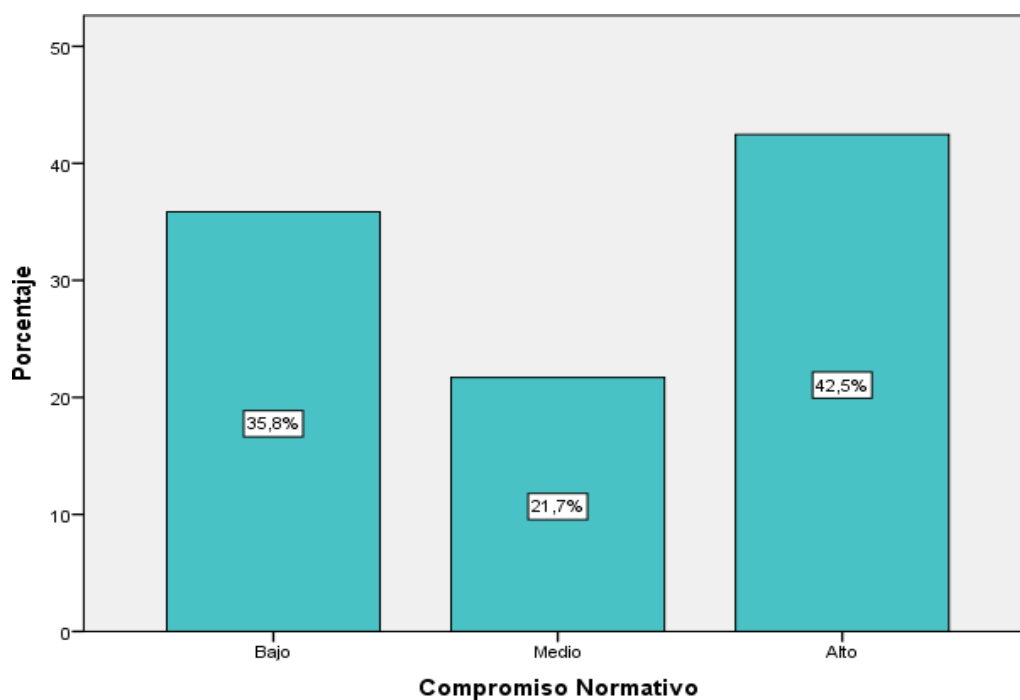


Figura 8. Niveles de la dimensión compromiso normativo

En la tabla 16 y figura 8, se observa que de los 106 docentes, el 35.8% manifiestan un nivel bajo de compromiso normativo, observado en el incumplimiento frecuente del estatuto y el reglamento institucional, el 21.7%

manifiestan un nivel medio en el compromiso normativo, señalando tan solo el cumplimiento de las normas del estatuto y del reglamento, las cuales permiten la remuneración económica y el 42.5% manifiestan un nivel alto de compromiso normativo, que existe un cumplimiento total de las normas académicas y administrativas de la institución.

Tabla 17

Niveles de la dimensión compromiso de continuidad

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido	Bajo	41	38,7
	Medio	32	30,2
	Alto	33	31,1
	<u>Total</u>	<u>106</u>	<u>100,0</u>

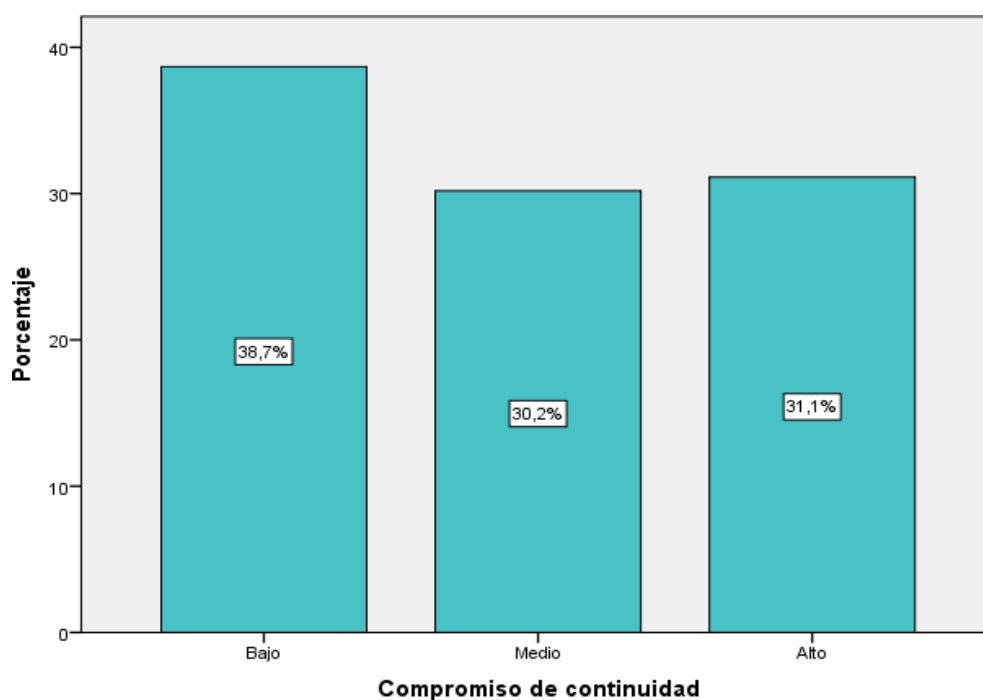


Figura 9. Niveles de la dimensión compromiso de continuidad

En la tabla 17 y figura 9, se observó que, de 106 el 38.7% manifiestan un nivel bajo, en el compromiso de continuar laborando en la institución, observado en la no vinculación en las comisiones de trabajo a largo plazo, el 30.2% manifiestan un

nivel medio, plantean continuar trabajando hasta conseguir una mejor oportunidad laboral y el 31.1% manifiestan un nivel alto de compromiso de continuidad, participan en actividades a largo plazo.

3.2 Contrastación de hipótesis

Para probar esta hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas, que es el caso de la presente investigación.

Prueba de hipótesis general:

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Elección de nivel de significancia $\alpha = ,05$

Regla de decisión Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 18

Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

En la tabla 18, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.879** lo que se interpreta como significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Elección de nivel de significancia $\alpha = ,05$

Regla de decisión Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19

Correlación entre gestión del talento humano y el compromiso afectivo

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman =

0.850** lo que se interpreta como significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Ho. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Elección de nivel de significancia $\alpha = ,05$

Regla de decisión Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la

Tabla 20

Correlación entre gestión de talento humano y el compromiso normativo

Correlaciones				
		Gestión del talento humano		
		Compromiso Normativo		
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

En la tabla 12, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.878** lo que se interpreta como significativa al nivel 0,01 bilateral,

interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso e continuidad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

Elección de nivel de significancia $\alpha = ,05$

Regla de decisión Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 13

Correlación entre gestión del talento humano el compromiso continuo

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

En la tabla 13, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.855** lo que se interpreta como significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

IV. Discusión

Discusión

Se realizó la investigación que estableció la relación entre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación directa y significativa entre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018, coincidiendo con Morales (2012) concluyó: la variable compromiso organizacional para la escala total evidencia una media de 74,39 ubicándose en un nivel medio. coincidiendo con la investigación de Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2015) en los resultados se observó un compromiso medio está entre 43 y 84 puntos, donde la media es 80.36, es decir que este grupo de profesores, su estado psicológico que caracteriza la relación entre los docentes y la universidad es medio lo cual manifiesta un buen ambiente. En cuanto a la gestión del talento humano Ponce (2012) concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13 UGEL 04, 2012, con un nivel de significancia de 0,05 y con un nivel de correlación baja de 0,342 y p-valor = 0.000 < 0,01. Coincidiendo con la investigación de Torres y Torres (2014) quien concluyó que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional en esta muestra de trabajadores ($r = 0.79$).

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .01$, podemos afirmar que existe relación directa y significativa entre Gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018, coincidiendo con la investigación de Morales (2012) concluyó: Al determinar el tipo de compromiso organizacional predominante en el centro de salud permito conocer que presenta un tipo de compromiso organizacional

afectivo, evidenciando así un favorable sentimiento de identificación, es decir un nivel medio de compromiso afectivo (27.07). Diferenciándose de la tesis de Pérez (2014) quien encontró Los resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de modo contrastante, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización. Coincidiendo con la definición de Edel y García (2007) definieron: Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. (p. 52).

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .01$, podemos afirmar que existe relación directa y significativa entre Gestión del talento humano y el compromiso normativo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018; coincidiendo con la tesis de Morales (2012) concluyó: normativo estos presentan un nivel medio situado en 24,24 corresponden a un nivel medio de percepción de alternativas e inversión en la organización del sentido de obligación; además Pérez (2013) concluyó: A través del análisis de los resultados de las escalas se logró detectar una relación positiva significativa entre el compromiso normativo, el desempeño y la capacitación de los médicos, así como, una relación negativa entre el compromiso organizacional, las aptitudes y la calidad técnica y atención médica en las enfermeras. Coincidiendo con la definición de Edel y García (2007) definieron:

Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea una sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la

organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .01$, podemos afirmar que existe relación directa y significativa entre Gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018, coincidiendo con la tesis de Morales (2012) concluyó: estos presentan un nivel medio situado en 23,07 y corresponden a un nivel medio de percepción de alternativas e inversión en la organización, lealtad. Coincidiendo con la definición de Edel y García (2007) definieron: Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. (p.53).

V. Conclusiones

PRIMERA:

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,879.

SEGUNDA:

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,850.

TERCERA:

Existe relación entre directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,878.

CUARTA:

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,855.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

PRIMERA:

Se sugiere al decano de la facultad de educación tome en cuenta los resultados de la presente investigación puesto que los docentes universitarios manifestaron que existen niveles bajos y medios de la gestión del talento humano y compromiso organizacional, por lo que deben mejorar el comportamiento organizacional, los niveles de comunicación, en los aspectos de relaciones humanas y el trabajo en equipo; además mejorar los niveles de compensación laboral, en la motivación y el reconocimiento y de este modo mejorar los niveles de compromiso organizacional en los docentes de la facultad de educación de la Universidad.

SEGUNDA:

Se sugiere al decano de la facultad de educación desarrolle capacitación en relación al compromiso afectivo y de este modo, los docentes universitarios desarrollen apego emocional y las expectativas.

TERCERA:

Se sugiere al decano de la facultad de educación desarrolle capacitación a los docentes universitarios, en relación al compromiso normativo y de esta manera desarrollen la lealtad hacia la Universidad

CUARTA:

Se sugiere al decano de la facultad de educación desarrolle capacitación a los docentes universitarios, en relación al compromiso de continuidad y de este modo disminuir la percepción de pocas oportunidades de empleo.

QUINTO:

Se sugiere a las máximas autoridades de la UNFV, Rector, Vice rectores, establecer un sistema central de evaluación del desempeño en el cumplimiento de las funciones académicas y administrativas, de los docentes de aula, docentes jefes y directores de todas las dependencias de las facultades, ya que la oficina central de asuntos académicos, la única labor que desarrolla es compendiar los informes emitidos por las facultades, el objetivo es de supervisar el trabajo de forma justa y equitativa y evitar la parcialidad hacia algún profesor, debido a que esta es una de las razones por las cuales un gran número de docentes de la facultad de educación de la UNFV no tienen un desempeño concordante a sus capacidades profesionales y no desarrollan un compromiso adecuado con la institución, porque consideran que las evaluaciones que realiza la propia facultad carece de objetividad y que tan solo beneficia a los docentes asociados a las autoridades de turno.

VII. Referencias

Referencias

- Benavides, L. (2011). *Gestión, liderazgo y valores en la administración de la unidad educativa "San Juan de Bucay" del cantón general Antonio Elizalde*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación de México.
- Betanzos, N., Andrade, P., Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*; 22 (1), 25-43.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S.A.
- Edel, R. y García A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Recuperado de www.eumed.net/libros/2007c/340
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional*. (9ª ed.). México: Cengage Learning
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw – Hill Internacional.
- Hualpa, S. (2011). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC*. Recuperado de <http://181.198.77.140:8080/bitstream/123456789/127/2/092%20ARTICULO%20CIENTIFICO.pdf>

- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., Chairez A. (2015). *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. Ciencia y Tecnología*
- Meyer, J., Allen, N. (1991). Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1),61-98.
- Morales, M. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*. Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-05469.pdf>
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León, México). Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3646/>
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Ponce, D. (2012). *Gestión del talento humano y el desempeño docente*. (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú).
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LHQzMtKvErkJ:tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice_Hall. Hispanoamericana S.A

- .Ruiz de Alba, J. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>
- Torres, M., y Torres, M. (2014). Relación entre marketing interno y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa pública de Lima. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*. 17(1), pp. 209-226.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica*. (2da ed). Lima. San Marcos.
- Zamora, G. (2009). Organizational Commitment of Chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(03), pp. 445-460
- Zegarra, F. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del hospital de san juan de Lurigancho*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3747/1/Zegarra_rf.pdf

Anexos

Anexo A: Instrumentos

Cuestionario de gestión del talento humano

Instrucciones: Lea con cuidado y marque con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

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

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
01	La Institución tiene una misión clara.					
02	La visión de la Institución genera entusiasmo y motivación entre los docentes					
03	La institución tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
04	En la Institución existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar.					
05	En la Institución trabajan para lograr los objetivos estratégicos					
06	En la Institución respetan el reglamento interno					
07	En la Institución se generan alternativas para la solución de problemas.					
08	En la Institución existe confianza entre compañeros.					
09	Los directivos comparten espacios para tomar decisiones importantes.					
10	En la Institución se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
11	En la Institución se mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los estudiantes, directivos, otros trabajadores de la institución y los padres de familia.					
12	En la Institución sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la comunidad escolar.					
13	En la Institución los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.					
14	En la Institución los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelve de manera pronta y amigable.					
15	En la Institución participan en equipos de investigación, redes de profesores, deportivo y recreativo.					
16	En la Institución cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos.					
17	En la Institución a la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.					
18	En la Institución emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.					
19	En la Institución están satisfechos con la comunicación existente.					
20	En la Institución sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las conversaciones.					
21	En la Institución conocen y respetan las diferencias y la de los otros.					
22	En la Institución los directivos demuestran confianza en sí mismo.					
23	En la Institución se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.					
24	Los directivos se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte de los docentes universitarios.					

25	Reciben una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.					
26	El trabajo es evaluado en forma justa.					
27	Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.					
28	Están satisfechos con el horario asignado en su jornada laboral.					
29	Se realiza trabajo colegiado de ayuda mutua.					
30	Los directivos muestran disconformidad o descontento que un trabajador expresa respecto de algo o alguien.					

Gracias

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Este cuestionario contiene una serie de frases que debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas".

Definitivamente en desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	2
En desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4	En esta organización me siento como en familia.					
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización					
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
7	Me siento parte integrante de esta organización.					
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.					
9	Creo que debo mucho a esta organización.					
10	Esta organización se merece mi lealtad.					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.					
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPORAMIENTO ORGANIZACIONAL							
1	La Institución tiene una misión clara.	/		/		/		
2	La visión de la Institución genera entusiasmo y motivación entre los docentes	/		/		/		
3	La institución tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	/		/		/		
4	En la Institución existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar.	/		/		/		
5	En la Institución trabajan para lograr los objetivos estratégicos	/		/		/		
6	En la Institución respetan el reglamento interno	/		/		/		
7	En la Institución se generan alternativas para la solución de problemas.	/		/		/		
8	En la Institución existe confianza entre compañeros.	/		/		/		
9	Los directivos comparten espacios para tomar decisiones importantes.	/		/		/		
10	En la Institución se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	/		/		/		
	COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la Institución se mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los estudiantes, directivos, otros trabajadores de la institución	/		/		/		
12	En la Institución sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la comunidad escolar.	/		/		/		
13	En la Institución los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	/		/		/		
14	En la Institución los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelve de manera pronta y amigable.	/		/		/		
15	En la Institución participan en equipos de investigación, redes de profesores, deportivo y recreativo.	/		/		/		
16	En la Institución cumplen en forma oportuna los compromisos	/		/		/		

18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	/		/		/		/	
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	/		/		/		/	
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	/		/		/		/	
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Luis Alberto Pintado Cordova

DNI: 06716032

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión de Alta Dirección

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPROMISO AFECTIVO							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	/		/		/		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	/		/		/		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	/		/		/		
4	En esta organización me siento como en familia.	/		/		/		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	/		/		/		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	/		/		/		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	/		/		/		
	COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	/		/		/		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	/		/		/		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	/		/		/		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	/		/		/		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	/		/		/		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	/		/		/		
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	/		/		/		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	/		/		/		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	/		/		/		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPROMISO AFECTIVO							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	/		/		/		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	/		/		/		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	/		/		/		
4	En esta organización me siento como en familia.	/		/		/		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.	/		/		/		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	/		/		/		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	/		/		/		
	COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	/		/		/		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	/		/		/		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	/		/		/		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	/		/		/		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	/		/		/		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	/		/		/		
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	/		/		/		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	/		/		/		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	/		/		/		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	/		/		/		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	/		/		/		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	/		/		/		
4	En esta organización me siento como en familia.	/		/		/		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.	/		/		/		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	/		/		/		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	/		/		/		
	COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	/		/		/		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	/		/		/		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	/		/		/		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	/		/		/		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	/		/		/		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	/		/		/		
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	/		/		/		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	/		/		/		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	/		/		/		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	/		/		/		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	/		/		/		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	/		/		/		
4	En esta organización me siento como en familia.	/		/		/		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	/		/		/		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	/		/		/		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	/		/		/		
	COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	/		/		/		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	/		/		/		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	/		/		/		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	/		/		/		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	/		/		/		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	/		/		/		
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	/		/		/		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	/		/		/		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	/		/		/		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	/		/		/		

18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	/	/	/	/	/	/
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	/	/	/	/	/	/
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	/	/	/	/	/	/
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Muestra Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] de del 20.18

Apellidos y nombres del juez evaluador: Aníbal Salis, José Carlos Ernesto

DNI: 10796880

Especialidad del evaluador: Investigación, C.C.S.S. y Gestión Educativa



Firma del Experto Informante.

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.							
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.							
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.							
4	En esta organización me siento como en familia.							
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización							
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.							
7	Me siento parte integrante de esta organización.							
	COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.							
9	Creo que debo mucho a esta organización.							
10	Esta organización se merece mi lealtad.							
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.							
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.							
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.							
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.							
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.							
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.							
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.							

	derivados de participación en esos grupos.								
17	En la Institución a la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.	/	/	/	/	/	/	/	/
18	En la Institución emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.	/	/	/	/	/	/	/	/
19	En la Institución están satisfechos con la comunicación existente.	/	/	/	/	/	/	/	/
20	En la Institución sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las conversaciones.	/	/	/	/	/	/	/	/
	COMPENSACIÓN LABORAL								
21	En la Institución conocen y respetan las diferencias y la de los otros.	/	/	/	/	/	/	/	/
22	En la Institución los directivos demuestran confianza en sí mismo.	/	/	/	/	/	/	/	/
23	En la Institución se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.	/	/	/	/	/	/	/	/
24	Los directivos se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte de los docentes universitarios.	/	/	/	/	/	/	/	/
25	Reciben una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.	/	/	/	/	/	/	/	/
26	El trabajo es evaluado en forma justa.	/	/	/	/	/	/	/	/
27	Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.	/	/	/	/	/	/	/	/
28	Están satisfechos con el horario asignado en su jornada laboral.	/	/	/	/	/	/	/	/
29	Se realiza trabajo colegiado de ayuda mutua.	/	/	/	/	/	/	/	/
30	Los directivos muestran disconformidad o descontento que un trabajador expresa respecto de algo o alguien.	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Alberto Pintado Cordova DNI: 06716032

Especialidad del validador: Magister en Gestión de Alta Dirección

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo C: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2017

AUTOR:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa y significativa gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
			Comportamiento Organizacional	Cultura organizacional Normas Filosofía institucional	1; 2 y 3 4; 5; 6; 7 y 8 9 y 10	Nunca (1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4)	Adecuado Regular Inadecuado
			Comunicación	Relaciones humanas Trabajo en equipo	11; 12; 13; 14; 15 y 16 17; 18; 19 y 20	Siempre(5)	

<p>¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y el compromiso normativo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016?</p>	<p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y el compromiso normativo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y el compromiso normativo en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016</p>	<p><u>Compensación</u> laboral</p>	<p>Motivación</p> <p>Reconocimiento</p>	<p>21; 22; 23; 24 y 25 26; 27; 28; 29 y 30</p>																		
	<p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016</p>	<p>Existe relación directa y significativa gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2016</p>	<p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Compromiso Afectivo</td> <td>Apego emocional y sentimental</td> <td>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>Compromiso normativo</td> <td>Expectativas</td> <td>8, 9, 10, 11, 12, 13</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>Compromiso Normativo</td> <td>Lealtad a la organización</td> <td>14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21</td> <td>Bajo</td> </tr> </tbody> </table>						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Alto	Compromiso normativo	Expectativas	8, 9, 10, 11, 12, 13	Medio	Compromiso Normativo	Lealtad a la organización	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																				
Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Alto																				
Compromiso normativo	Expectativas	8, 9, 10, 11, 12, 13	Medio																				
Compromiso Normativo	Lealtad a la organización	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	Bajo																				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básico</p> <p>NIVEL: Descriptiva. Correlacional.</p> <p>DISEÑO: No experimental. Corte trasversal o transeccional.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo conformada por 106 docentes universitarios</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Autor Chiavenato (2009) Año: 2016 Ámbito de Aplicación: Catedráticos de la facultad de educación Forma de Administración: Individual o colectiva.</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Autor: Meyer y Allen Año: 1991 Año: 2016 Ámbito de Aplicación: Catedráticos de la UNFV Administración: Individual o colectiva.</p>	<p>DESCRIPTIVA: -Tablas de frecuencia -Porcentajes</p> <p>INFERENCIAL: Prueba no paramétrica Rho de Spearman</p>

Anexo D: Base de datos de la confiabilidad de la Variable

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	4	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	
4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4	3	2	3	4	3	4	
3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2	
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	
1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
1	1	1	3	1	1	1	4	3	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	
4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	30

Confiabilidad de la variable compromiso organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	21

Anexo E: Base de datos del estudio

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	DIM1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	DIM2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	DIM3	VAR1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	40
2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	30	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	23	3	3	3	5	2	2	2	2	2	3	27	80
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	29	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	65
4	3	5	1	3	1	1	1	5	1	1	22	3	5	1	3	1	1	1	3	1	1	20	1	1	1	4	1	1	1	5	1	1	17	59
5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	12	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	13	39
6	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	30	2	2	4	2	2	3	3	2	4	2	26	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	24	80
7	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	19	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	22	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	20	61
8	3	5	4	4	3	5	4	4	5	3	40	5	5	3	5	5	4	4	3	5	4	43	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	19	102
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	26	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	21	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	21	68
10	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	19	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	24	69
11	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	18	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	24	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	24	66
12	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	21	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	18	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	19	58
13	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	40
14	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	30	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	23	3	3	3	5	2	2	2	2	2	3	27	80
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	29	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	65
16	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11	34
17	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	16	41
18	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	15	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	14	41
19	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	40
20	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	12	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	12	37
21	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	40
22	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	25	4	2	1	4	1	4	1	1	2	4	24	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	19	68
23	5	5	3	5	1	1	1	3	5	1	30	3	5	1	1	4	5	1	1	5	5	31	1	1	3	5	5	3	1	1	5	4	29	90
24	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	139
25	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	57
26	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11	34
27	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	46	4	1	1	5	1	5	1	5	1	5	29	1	4	1	5	1	1	5	5	1	4	28	103

28	4	1	1	5	1	1	1	4	1	4	23	1	5	1	4	1	1	5	1	5	1	25	1	4	2	2	2	1	1	5	1	4	23	71
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	33
30	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	125	
31	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	40	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	43	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5	39	122
32	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	41	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	43	129
33	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	13	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	12	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	14	39
34	2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	36	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	43	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	39	118
35	4	5	4	4	2	5	4	4	3	3	38	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	41	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	38	117
36	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5	43	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	44	134
37	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	15	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	17	45
38	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	14	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	43
39	1	4	1	1	1	1	2	1	2	1	15	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	43
40	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	15	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	42
41	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	15	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	44
42	4	4	1	1	1	1	2	1	2	1	18	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	46
43	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	13	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	14	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12	39
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	32
45	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	39	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	115
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	30
47	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	32
48	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	42
49	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	42
50	1	3	1	4	1	1	2	1	2	1	17	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	45
51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	122	
52	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	41	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	44	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	42	127
53	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	41	125
54	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	46	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	142
55	4	5	2	2	3	3	4	4	3	4	34	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	36	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	37	107
56	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	5	4	1	4	1	4	1	4	32	3	1	4	4	4	1	4	5	4	1	31	105

57	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	31	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	32	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	34	97	
58	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	40	5	4	3	4	3	2	5	4	4	4	38	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	40	118	
59	4	3	5	2	3	1	5	3	3	5	34	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	37	5	5	3	3	5	5	4	3	3	3	39	110	
60	3	4	4	2	2	2	1	3	1	1	23	1	3	3	3	3	4	1	4	5	4	31	4	5	3	2	3	4	3	3	3	3	33	87	
61	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	38	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	124
62	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	12	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	14	38	
63	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	113	
64	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	40	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39	117	
65	2	4	2	1	1	5	1	5	1	1	23	2	4	2	4	2	2	2	1	5	1	25	2	2	1	5	2	1	1	1	2	2	19	67	
66	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47	138	
67	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	42	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	43	130	
68	2	2	3	2	1	5	1	1	2	2	21	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	21	61	
69	1	2	3	2	2	2	4	2	3	2	23	2	2	2	5	1	1	1	2	2	2	20	2	1	4	1	1	4	1	2	2	3	21	64	
70	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	19	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	16	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18	53	
71	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	39	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	42	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	41	122	
72	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	19	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	19	5	1	2	5	2	2	2	1	2	2	24	62	
73	2	2	1	3	1	5	3	5	3	3	28	3	4	4	4	5	5	4	4	1	5	39	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	40	107	
74	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44	134	
75	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	31	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	31	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	29	91	
76	4	2	3	2	1	1	4	5	5	2	29	4	2	2	5	4	1	4	1	4	5	32	1	4	2	2	5	4	2	4	1	4	29	90	
77	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	67	

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D2	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D3	Var 2
1	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
2	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	3	5	2	2	2	2	2	21	55
3	2	2	1	1	2	2	4	14	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	2	2	2	2	3	19	47
4	1	1	1	1	2	1	1	8	5	1	1	1	4	1	13	4	1	1	1	4	1	1	4	17	38
5	1	1	1	1	1	1	2	8	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	25
6	3	1	2	1	2	1	1	11	3	1	4	4	3	4	19	4	1	4	4	5	1	3	5	27	57
7	1	2	2	2	2	2	1	12	3	3	2	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	2	2	19	47
8	4	1	1	2	2	2	1	13	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	4	4	5	37	78
9	3	3	2	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	2	15	2	2	3	3	3	3	2	2	20	53
10	1	2	2	2	2	2	2	13	4	2	1	1	3	3	14	3	3	2	2	2	2	3	2	19	46
11	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	2	4	2	2	16	2	2	2	3	3	2	2	2	18	53
12	2	2	2	3	3	3	2	17	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	3	3	3	2	19	49
13	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
14	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	3	5	2	2	2	2	2	21	55
15	2	2	1	1	2	2	4	14	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	2	2	2	2	3	19	47
16	1	1	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	1	1	10	25
17	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
18	1	1	1	1	1	2	2	9	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	2	2	2	2	1	12	29
19	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
20	1	2	2	1	2	2	1	11	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	2	1	2	10	28
21	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
22	2	2	2	1	1	1	2	11	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	2	2	2	2	2	17	44
23	5	1	5	1	1	2	3	18	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	4	2	3	2	17	47
24	5	5	4	4	5	4	5	32	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	4	3	35	93
25	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	11	1	2	1	2	1	2	2	1	12	37
26	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	22
27	1	1	5	1	1	1	4	14	3	1	5	1	1	5	16	1	5	1	1	1	1	5	1	16	46
28	2	2	2	2	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	9	5	1	1	1	4	4	1	4	21	41
29	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	22
30	4	5	3	4	3	3	4	26	3	2	3	4	2	3	17	3	2	4	3	3	3	2	2	22	65
31	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	5	5	4	5	28	5	4	3	5	4	4	4	5	34	94
32	5	4	4	5	5	5	5	33	5	5	5	4	5	4	28	4	5	4	5	4	4	4	5	35	96

33	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	2	1	9	23
34	4	5	5	5	4	4	5	32	4	5	5	4	3	5	26	5	5	4	3	5	4	3	5	34	92
35	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	25	5	3	4	4	1	3	2	3	25	79
36	5	4	5	4	3	5	5	31	4	4	5	4	3	5	25	5	5	4	4	5	4	4	5	36	92
37	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
38	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
39	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
40	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
41	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
42	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
43	1	1	1	2	2	1	1	9	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	2	1	10	26
44	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	1	1	9	22
45	4	4	4	4	4	3	4	27	5	5	2	4	5	5	26	5	5	3	3	4	4	4	2	30	83
46	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	1	2	1	1	1	10	25
47	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	1	9	22
48	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
49	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
50	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
51	4	4	5	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	83
52	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	5	4	4	5	27	4	1	3	3	3	4	4	5	27	83
53	4	5	5	5	5	3	5	32	4	4	5	5	4	5	27	5	4	4	4	4	4	4	4	33	92
54	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	5	5	38	102
55	5	5	5	4	4	5	4	32	4	5	5	5	4	5	28	5	5	4	5	4	5	5	4	37	97
56	2	2	1	1	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	3	3	1	3	1	17	43
57	5	4	4	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	3	4	3	3	4	30	82
58	2	2	2	1	4	1	5	17	4	1	4	4	4	4	21	4	4	3	3	4	4	5	5	32	70
59	5	3	5	5	4	5	4	31	4	2	5	5	5	5	26	5	4	2	3	4	5	5	3	31	88
60	5	4	5	5	4	4	5	32	5	3	4	4	3	3	22	4	2	2	3	4	4	5	4	28	82
61	5	4	3	3	4	5	4	28	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	5	3	5	5	36	89
62	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	2	1	9	24
63	4	4	4	5	5	4	5	31	4	3	4	4	4	4	23	3	4	3	3	4	4	4	4	29	83
64	4	5	5	5	4	4	4	31	5	5	4	4	5	4	27	5	4	4	4	3	5	4	4	33	91

65	2	2	2	1	1	1	1	10	4	1	1	4	5	1	16	4	1	4	1	1	1	3	3	18	44
66	4	3	5	4	4	4	5	29	4	4	5	5	3	5	26	4	4	4	4	4	5	4	4	33	88
67	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	4	4	31	82
68	2	4	2	2	2	2	3	17	2	2	1	4	2	1	12	3	1	3	1	4	1	4	1	18	47
69	4	2	1	1	2	2	2	14	3	2	2	3	1	1	12	4	1	1	2	4	2	2	2	18	44
70	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	1	2	5	2	14	2	5	1	1	1	5	1	4	20	46
71	1	1	1	2	2	2	2	11	2	3	2	4	2	2	15	2	2	4	4	2	4	4	4	26	52
72	5	2	2	1	1	2	2	15	2	2	2	2	1	1	10	1	1	2	2	2	5	2	2	17	42
73	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	4	4	3	20	3	4	3	2	4	5	3	2	26	74
74	5	5	5	4	1	5	5	30	4	5	5	5	3	5	27	5	5	1	1	5	5	4	4	30	87
75	5	4	4	3	4	4	4	28	4	3	4	5	3	4	23	4	3	3	3	4	3	5	4	29	80
76	4	2	3	4	4	5	3	25	3	3	4	4	4	3	21	4	2	4	5	3	5	4	5	32	78
77	2	2	2	1	2	2	2	13	4	2	2	1	1	2	12	2	3	2	1	2	2	3	2	17	42
78	5	2	2	1	1	1	3	15	1	1	2	2	2	5	13	2	2	1	1	5	2	2	2	17	45
79	2	2	4	4	4	2	4	22	2	4	4	2	4	2	18	2	4	2	4	2	4	4	4	26	66
80	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	4	31	83
81	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	4	4	4	5	5	35	98
82	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	3	3	5	4	3	28	78
83	3	4	3	4	5	3	5	27	5	5	4	4	3	5	26	4	3	3	2	3	5	4	1	25	78
84	5	4	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	3	5	4	3	31	86
85	5	3	3	4	3	4	5	27	5	4	3	5	4	5	26	3	1	5	4	4	5	4	5	31	84
86	4	4	3	5	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	2	3	3	3	3	25	69
87	4	4	5	5	4	4	5	31	5	3	4	4	3	4	23	5	4	3	3	3	3	3	3	27	81
88	4	4	5	4	3	3	4	27	4	4	3	4	4	4	23	4	5	3	3	3	3	3	3	27	77
89	5	5	5	5	4	5	5	34	4	3	4	4	4	4	23	5	4	3	4	4	3	4	2	29	86
90	5	4	4	4	5	4	5	31	5	4	4	5	4	5	27	5	4	5	4	5	4	5	5	37	95

91	5	4	5	5	4	3	5	31	4	4	5	5	3	5	26	4	4	3	4	3	4	3	3	28	85
92	2	2	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	1	1	9	25
93	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	3	3	3	19	4	3	2	3	3	4	4	3	26	73
94	4	3	5	4	5	4	3	28	4	3	4	4	5	5	25	5	4	3	3	3	3	2	3	26	79
95	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	5	4	5	4	26	4	5	5	4	3	5	5	4	35	90
96	4	5	4	4	4	3	4	28	5	4	5	5	4	5	28	4	5	1	4	3	4	3	2	26	82
97	1	2	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	1	1	1	10	25
98	5	5	5	4	5	5	5	34	3	5	5	4	5	5	27	4	5	5	5	5	4	5	4	37	98
99	4	4	5	4	3	4	5	29	3	4	4	3	4	4	22	4	3	3	4	3	3	4	3	27	78
100	4	5	5	4	4	4	3	29	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	5	4	5	5	5	38	92
101	4	4	5	4	4	5	4	30	4	2	4	4	4	3	21	4	3	4	5	4	5	4	3	32	83
102	5	4	5	3	4	3	4	28	3	4	5	3	4	4	23	4	5	3	4	3	4	3	3	29	80
103	4	4	5	5	4	5	5	32	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	4	4	3	32	89
104	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	3	4	4	3	3	30	94
105	5	4	5	4	5	5	5	33	5	3	5	5	5	4	27	5	4	3	5	4	4	3	3	31	91
106	4	4	5	5	4	5	4	31	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	4	5	4	5	5	37	96

Anexo F Constancia emitida por la institución que acredite la realización del



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 31 de mayo de 2018

Carta P. 0333-2018-EPG-UCV-LN

Dr. Víctor Manuel Pinto De La Sota Silva
Vicerrector Académico
Universidad Nacional Federico Villarreal

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **EBER PAUL MUÑOZ ENCISO** identificado con DNI N.º **10205737** y código de matrícula N.º **6000021046**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Anexo E: Base de datos de la confiabilidad de la Variable

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	4	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	
4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4	3	2	3	4	3	4	
3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2	
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	
1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
1	1	1	3	1	1	1	4	3	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	
4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	30

Confiabilidad de la variable compromiso organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	21

Anexo F: Base de datos del estudio

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	DIM1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	DIM2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	DIM3	VAR 1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	40
2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	30	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	23	3	3	3	5	2	2	2	2	2	3	27	80
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	29	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	65
4	3	5	1	3	1	1	1	5	1	1	22	3	5	1	3	1	1	1	3	1	1	20	1	1	1	4	1	1	1	5	1	1	17	59
5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	12	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	13	39
6	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	30	2	2	4	2	2	3	3	2	4	2	26	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	24	80
7	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	19	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	22	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	20	61
8	3	5	4	4	3	5	4	4	5	3	40	5	5	3	5	5	4	4	3	5	4	43	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	19	102
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	26	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	21	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	21	68
10	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	19	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	24	69
11	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	18	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	24	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	24	66
12	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	21	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	18	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	19	58
13	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	40
14	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	30	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	23	3	3	3	5	2	2	2	2	2	3	27	80
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	29	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	65
16	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11	34
17	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	16	41
18	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	15	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	14	41
19	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	40
20	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	12	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	12	37
21	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	40
22	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	25	4	2	1	4	1	4	1	1	2	4	24	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	19	68
23	5	5	3	5	1	1	1	3	5	1	30	3	5	1	1	4	5	1	1	5	5	31	1	1	3	5	5	3	1	1	5	4	29	90
24	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	139
25	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	57
26	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11	34
27	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	46	4	1	1	5	1	5	1	5	1	5	29	1	4	1	5	1	1	5	5	1	4	28	103

28	4	1	1	5	1	1	1	4	1	4	23	1	5	1	4	1	1	5	1	5	1	25	1	4	2	2	2	1	1	5	1	4	23	71
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	33
30	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	125
31	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	40	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	43	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5	39	122
32	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	41	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	43	129
33	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	13	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	12	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	14	39
34	2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	36	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	43	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	39	118
35	4	5	4	4	2	5	4	4	3	3	38	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	41	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	38	117
36	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5	43	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	44	134
37	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	15	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	17	45
38	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	14	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	43
39	1	4	1	1	1	1	2	1	2	1	15	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	43
40	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	15	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	42
41	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	15	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	44
42	4	4	1	1	1	1	2	1	2	1	18	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	46
43	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	13	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	14	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12	39
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	32
45	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	39	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	115
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	30
47	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	32
48	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	42
49	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	42
50	1	3	1	4	1	1	2	1	2	1	17	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	45
51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	122
52	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	41	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	44	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	42	127
53	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	41	125
54	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	46	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	142
55	4	5	2	2	3	3	4	4	3	4	34	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	36	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	37	107
56	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	5	4	1	4	1	4	1	4	32	3	1	4	4	4	1	4	5	4	1	31	105

57	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	31	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	32	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	34	97	
58	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	40	5	4	3	4	3	2	5	4	4	4	38	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	40	118	
59	4	3	5	2	3	1	5	3	3	5	34	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	37	5	5	3	3	5	5	4	3	3	3	39	110	
60	3	4	4	2	2	2	1	3	1	1	23	1	3	3	3	3	4	1	4	5	4	31	4	5	3	2	3	4	3	3	3	3	33	87	
61	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	38	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	124
62	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	12	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	14	38	
63	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	113	
64	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	40	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39	117	
65	2	4	2	1	1	5	1	5	1	1	23	2	4	2	4	2	2	2	1	5	1	25	2	2	1	5	2	1	1	1	2	2	19	67	
66	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47	138	
67	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	42	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	43	130	
68	2	2	3	2	1	5	1	1	2	2	21	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	21	61	
69	1	2	3	2	2	2	4	2	3	2	23	2	2	2	5	1	1	1	2	2	2	20	2	1	4	1	1	4	1	2	2	3	21	64	
70	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	19	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	16	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18	53	
71	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	39	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	42	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	41	122	
72	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	19	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	19	5	1	2	5	2	2	2	1	2	2	24	62	
73	2	2	1	3	1	5	3	5	3	3	28	3	4	4	4	5	5	4	4	1	5	39	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	40	107	
74	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44	134	
75	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	31	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	31	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	29	91	
76	4	2	3	2	1	1	4	5	5	2	29	4	2	2	5	4	1	4	1	4	5	32	1	4	2	2	5	4	2	4	1	4	29	90	
77	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	67	

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D2	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D3	Var 2
1	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
2	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	3	5	2	2	2	2	2	21	55
3	2	2	1	1	2	2	4	14	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	2	2	2	2	3	19	47
4	1	1	1	1	2	1	1	8	5	1	1	1	4	1	13	4	1	1	1	4	1	1	4	17	38
5	1	1	1	1	1	1	2	8	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	25
6	3	1	2	1	2	1	1	11	3	1	4	4	3	4	19	4	1	4	4	5	1	3	5	27	57
7	1	2	2	2	2	2	1	12	3	3	2	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	2	2	19	47
8	4	1	1	2	2	2	1	13	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	4	4	5	37	78
9	3	3	2	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	2	15	2	2	3	3	3	3	2	2	20	53
10	1	2	2	2	2	2	2	13	4	2	1	1	3	3	14	3	3	2	2	2	2	3	2	19	46
11	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	2	4	2	2	16	2	2	2	3	3	2	2	2	18	53
12	2	2	2	3	3	3	2	17	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	3	3	3	2	19	49
13	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
14	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	3	5	2	2	2	2	2	21	55
15	2	2	1	1	2	2	4	14	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	2	2	2	2	3	19	47
16	1	1	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	1	1	10	25
17	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
18	1	1	1	1	1	2	2	9	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	2	2	2	2	1	12	29
19	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
20	1	2	2	1	2	2	1	11	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	2	1	2	10	28
21	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
22	2	2	2	1	1	1	2	11	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	2	2	2	2	2	17	44
23	5	1	5	1	1	2	3	18	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	4	2	3	2	17	47
24	5	5	4	4	5	4	5	32	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	4	3	35	93
25	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	11	1	2	1	2	1	2	2	1	12	37
26	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	22
27	1	1	5	1	1	1	4	14	3	1	5	1	1	5	16	1	5	1	1	1	1	5	1	16	46
28	2	2	2	2	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	9	5	1	1	1	4	4	1	4	21	41
29	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	22
30	4	5	3	4	3	3	4	26	3	2	3	4	2	3	17	3	2	4	3	3	3	2	2	22	65
31	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	5	5	4	5	28	5	4	3	5	4	4	4	5	34	94
32	5	4	4	5	5	5	5	33	5	5	5	4	5	4	28	4	5	4	5	4	4	4	5	35	96

33	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	2	1	9	23
34	4	5	5	5	4	4	5	32	4	5	5	4	3	5	26	5	5	4	3	5	4	3	5	34	92
35	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	25	5	3	4	4	1	3	2	3	25	79
36	5	4	5	4	3	5	5	31	4	4	5	4	3	5	25	5	5	4	4	5	4	4	5	36	92
37	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
38	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
39	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
40	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
41	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
42	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
43	1	1	1	2	2	1	1	9	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	2	1	10	26
44	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	1	1	9	22
45	4	4	4	4	4	3	4	27	5	5	2	4	5	5	26	5	5	3	3	4	4	4	2	30	83
46	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	1	2	1	1	1	10	25
47	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	1	9	22
48	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
49	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
50	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
51	4	4	5	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	83
52	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	5	4	4	5	27	4	1	3	3	3	4	4	5	27	83
53	4	5	5	5	5	3	5	32	4	4	5	5	4	5	27	5	4	4	4	4	4	4	4	33	92
54	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	5	5	38	102
55	5	5	5	4	4	5	4	32	4	5	5	5	4	5	28	5	5	4	5	4	5	5	4	37	97
56	2	2	1	1	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	3	3	1	3	1	17	43
57	5	4	4	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	3	4	3	3	4	30	82
58	2	2	2	1	4	1	5	17	4	1	4	4	4	4	21	4	4	3	3	4	4	5	5	32	70
59	5	3	5	5	4	5	4	31	4	2	5	5	5	5	26	5	4	2	3	4	5	5	3	31	88
60	5	4	5	5	4	4	5	32	5	3	4	4	3	3	22	4	2	2	3	4	4	5	4	28	82
61	5	4	3	3	4	5	4	28	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	5	3	5	5	36	89
62	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	2	1	9	24
63	4	4	4	5	5	4	5	31	4	3	4	4	4	4	23	3	4	3	3	4	4	4	4	29	83
64	4	5	5	5	4	4	4	31	5	5	4	4	5	4	27	5	4	4	4	3	5	4	4	33	91

65	2	2	2	1	1	1	1	10	4	1	1	4	5	1	16	4	1	4	1	1	1	3	3	18	44
66	4	3	5	4	4	4	5	29	4	4	5	5	3	5	26	4	4	4	4	4	5	4	4	33	88
67	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	4	4	31	82
68	2	4	2	2	2	2	3	17	2	2	1	4	2	1	12	3	1	3	1	4	1	4	1	18	47
69	4	2	1	1	2	2	2	14	3	2	2	3	1	1	12	4	1	1	2	4	2	2	2	18	44
70	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	1	2	5	2	14	2	5	1	1	1	5	1	4	20	46
71	1	1	1	2	2	2	2	11	2	3	2	4	2	2	15	2	2	4	4	2	4	4	4	26	52
72	5	2	2	1	1	2	2	15	2	2	2	2	1	1	10	1	1	2	2	2	5	2	2	17	42
73	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	4	4	3	20	3	4	3	2	4	5	3	2	26	74
74	5	5	5	4	1	5	5	30	4	5	5	5	3	5	27	5	5	1	1	5	5	4	4	30	87
75	5	4	4	3	4	4	4	28	4	3	4	5	3	4	23	4	3	3	3	4	3	5	4	29	80
76	4	2	3	4	4	5	3	25	3	3	4	4	4	3	21	4	2	4	5	3	5	4	5	32	78
77	2	2	2	1	2	2	2	13	4	2	2	1	1	2	12	2	3	2	1	2	2	3	2	17	42
78	5	2	2	1	1	1	3	15	1	1	2	2	2	5	13	2	2	1	1	5	2	2	2	17	45
79	2	2	4	4	4	2	4	22	2	4	4	2	4	2	18	2	4	2	4	2	4	4	4	26	66
80	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	4	31	83
81	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	4	4	4	5	5	35	98
82	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	3	3	5	4	3	28	78
83	3	4	3	4	5	3	5	27	5	5	4	4	3	5	26	4	3	3	2	3	5	4	1	25	78
84	5	4	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	3	5	4	3	31	86
85	5	3	3	4	3	4	5	27	5	4	3	5	4	5	26	3	1	5	4	4	5	4	5	31	84
86	4	4	3	5	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	2	3	3	3	3	25	69
87	4	4	5	5	4	4	5	31	5	3	4	4	3	4	23	5	4	3	3	3	3	3	3	27	81
88	4	4	5	4	3	3	4	27	4	4	3	4	4	4	23	4	5	3	3	3	3	3	3	27	77
89	5	5	5	5	4	5	5	34	4	3	4	4	4	4	23	5	4	3	4	4	3	4	2	29	86
90	5	4	4	4	5	4	5	31	5	4	4	5	4	5	27	5	4	5	4	5	4	5	5	37	95

91	5	4	5	5	4	3	5	31	4	4	5	5	3	5	26	4	4	3	4	3	4	3	3	28	85
92	2	2	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	1	1	9	25
93	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	3	3	3	19	4	3	2	3	3	4	4	3	26	73
94	4	3	5	4	5	4	3	28	4	3	4	4	5	5	25	5	4	3	3	3	3	2	3	26	79
95	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	5	4	5	4	26	4	5	5	4	3	5	5	4	35	90
96	4	5	4	4	4	3	4	28	5	4	5	5	4	5	28	4	5	1	4	3	4	3	2	26	82
97	1	2	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	1	1	1	10	25
98	5	5	5	4	5	5	5	34	3	5	5	4	5	5	27	4	5	5	5	5	4	5	4	37	98
99	4	4	5	4	3	4	5	29	3	4	4	3	4	4	22	4	3	3	4	3	3	4	3	27	78
100	4	5	5	4	4	4	3	29	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	5	4	5	5	5	38	92
101	4	4	5	4	4	5	4	30	4	2	4	4	4	3	21	4	3	4	5	4	5	4	3	32	83
102	5	4	5	3	4	3	4	28	3	4	5	3	4	4	23	4	5	3	4	3	4	3	3	29	80
103	4	4	5	5	4	5	5	32	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	4	4	3	32	89
104	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	3	4	4	3	3	30	94
105	5	4	5	4	5	5	5	33	5	3	5	5	5	4	27	5	4	3	5	4	4	3	3	31	91
106	4	4	5	5	4	5	4	31	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	4	5	4	5	5	37	96

Anexo F Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in sit



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 31 de mayo de 2018

Carta P. 0333-2018-EPG-UCV-LN

Dr. Víctor Manuel Pinto De La Sota Silva
Vicerrector Académico
Universidad Nacional Federico Villarreal

De mi mayor consideración:

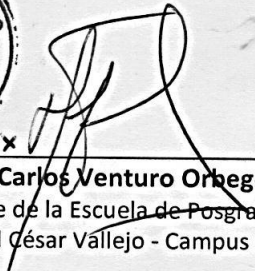
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **EBER PAUL MUÑOZ ENCISO** identificado con DNI N.º **10205737** y código de matrícula N.º **6000021046**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

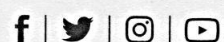
Con este motivo, le saluda atentamente,




Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Angel Salvatierra Melgar**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la Facultad de Educación de la Universidad nacional Federico Villarreal Lima, 2018**" del (de la) estudiante **Eber Paul Muñoz Enciso**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de mayo del 2018

Angel Salvatierra Melgar

DNI: 19873533



Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTOR: Dr. Eber Paul Muñoz Enciso

ASESOR: Dr. Angel Salvastra Melgar

SECCIÓN: Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

CIUDAD - PERÚ Año 2018

20%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 7%
- 2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 5%
- 3 dialnet.unirioja.es Fuente de Internet 4%
- 4 revistaeon.unillanos.e... Fuente de Internet 2%
- 5 alicia.omicsgroup.org Fuente de Internet <1%
- 6 www.radiocoruna.es Fuente de Internet <1%
- 7 repository.uccatolica.ed... Fuente de Internet <1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MONTEZ EMILIO EBER PAUL
D.N.I. : 10208739
Domicilio : Calle Manuel Medina 680
Teléfono : Fijo : 015220202 Móvil : 916734509
E-mail : paul.e.p@cvu.edu.pe

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : PROCESOS Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MONTEZ EMILIO EBER PAUL

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA EDUCATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

[Handwritten signature]

Fecha :

02/02/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MONO ENSAYO EBER PAUL

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNO. FEDERICO HILANDERÍA LIMA, 2008

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 13/07/2018

NOTA O MENCIÓN: aprobado por sumatoria



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN