

Universidad de Huánuco

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LA CASA HOGAR SAN MIGUEL
ARCANGEL, DISTRITO DE SAN MIGUEL, LIMA, 2018.

Para Optar el Título Profesional de :
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

TESISTA

Bach. GARCÍA VILLANUEVA, Anacleta Luz

ASESOR

Mtra. CRISTOBAL LOBATON Idelia Mirta

Huánuco - Perú
2018

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 08:30 AM horas del día 05 del mes de OCTUBRE del año 2018, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

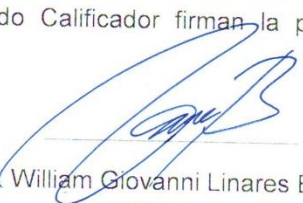
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Lic. Martin Gonzales Acuña	(Secretario)
Lic. Janeth Mercado Huerta	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1618-2018-D-FCOMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA CASA HOGAR SAN MIGUEL ARCÁNGEL, DISTRITO DE SAN MIGUEL, LIMA, 2018**", presentado por el (la) Bachiller GARCIA VILLANUEVA, Anacleta Luz; para optar el título Profesional de **Lic. Administración de Empresas**.

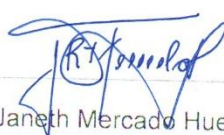
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 (QUINCE) y cualitativo de BUENO (Art.45).

Siendo las 10:00 AM horas del día 05 del mes de OCTUBRE del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE (A)


Lic. Martín Gonzales Acuña
SECRETARIO (A)


Lic. Janeth Mercado Huerta
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar. A mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento de mi inteligencia y capacidad, es por ello que soy la que soy ahora. Los amo con toda mi vida.

AGRADECIMIENTOS

El amor recibido, la dedicatoria y la paciencia con la que cada día se preocupaban mis padres por mis avances y desarrollo de esta tesis, es simplemente único y se refleja en la vida de un hijo.

Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas, gracias a mi madre por haber estado dispuesta a acompañarme cada larga y agotadora noche de estudio.

Gracias a Dios por el recuerdo de mis padres, también porque cada día bendice mi vida con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar al lado de las personas que sé que más me aman, y a las que yo sé que más amo en mi vida.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de estas tesis.

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Descripción del problema	10
1.2	Formulación del problema	11
1.3	Objetivo general	12
1.4	Objetivos específicos	12
1.5	Justificación de la investigación	12
1.6	Limitaciones de la investigación	13
1.7	Viabilidad de la investigación	14

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación	15
2.2	Bases teóricas	18
2.3	Definiciones conceptuales	29
2.4	Hipótesis	32
2.5	Variables	
	2.5.1 Variable independiente	33
	2.5.2 Variable dependiente	33
2.6	Operacionalización de las variables	33

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo de investigación	34
	3.1.1 Enfoque	34
	3.1.2 Alcance o nivel	34

3.1.3	Diseño	34
3.2	Población y muestra	36
3.3	Técnicas e instrumento de recolección de datos	36
3.3.1	Para la recolección de datos	37
3.3.2	Para la presentación de datos	37
3.3.3	Para el análisis y interpretación de datos	37

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1	Procesamiento de datos (cuadros estadísticos con su respectivo análisis e interpretación)	38
4.2	Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis	44

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1	Presentar la contrastación de los resultados del trabajo de investigación	52
-----	---	----

CONCLUSIONES

Conclusiones	56
--------------	----

RECOMENDACIONES

Recomendaciones	57
-----------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias bibliográficas	58
----------------------------	----

ANEXOS

Anexo No 01 Matriz de Consistencia	
Anexo No 02 Cuestionario Talento Humano	
Anexo No 03 Cuestionario Compromiso organizacional	

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar el grado de relación que existe la “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la casa hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018”.

El tipo de estudio que se consideró fue de tipo básica con el diseño de investigación no experimental, descriptivo correlacional, porque se buscó determinar el grado de relación que existe entre las dos variables de estudio; lo que permitió realizar la investigación en una muestra de 46 colaboradores a quienes se le aplicó el cuestionario con una escala nominal tipo Likert aplicándose la técnica de encuesta.

Los resultados obtenidos permitieron concluir con respecto al objetivo general en que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 ($r= 0,651$ y $p = 0,000$)

Abstract

The objective of this research was to determine the degree of relationship that exists in the "Human talent management and organizational commitment of the San Miguel Arcángel home, San Miguel district, Lima, 2018".

The type of study that was considered was of a basic type with the design of non-experimental, correlational descriptive research, because it was sought to determine the degree of relationship that exists between the two study variables; This allowed us to carry out the research in a sample of 46 collaborators to whom the questionnaire was applied with a nominal Likert scale, applying the survey technique.

The results obtained allowed us to conclude with respect to the general objective in which there is a direct and significant relationship between the management of human talent and the organizational commitment of the personnel of Casa Hogar San Miguel Arcángel, San Miguel district, Lima, 2018 ($r = 0.651$ $yp = 0,000$)

Introducción

Presento a ustedes mi tesis titulada “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la casa hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018”.

Actualmente en las entidades públicas como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que mediante Ley N° 29174 “Ley General de Centros de Atención Residencial de Niñas, Niños y Adolescentes”, regula el funcionamiento de las Casas Hogares en estos últimos años, viene desarrollando la gestión del talento humano, debido a que existía una sobrecarga laboral en dichas Casas Hogares; sobre todo en la Casa Hogar San Miguel Arcángel del distrito de San Miguel, existiendo un problema observado, es la falta de compromiso, esto se debe a la planificación del talento humano la misma que es un proceso fundamental en el cumplimiento de las normas legales, por lo tanto, la integración del talento humano se lleva a cabo de forma empírica sin los debidos procesos y herramientas con que cuenta, desde la fase de reclutamiento, la selección y la inducción de personal, lo que dió origen al problema general de la investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018?.

Su objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional conforme el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018, la investigación justifica porque sus resultados permitieron conocer la relación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la Casa Hogar San Miguel Arcángel del distrito de San Miguel permitiendo efectuar recomendaciones que sirvan como fuente de consulta para cualquier lector que se encuentre interesado en las variables en estudio, se tuvo como limitaciones la disponibilidad de tiempo por parte de los trabajadores para absolver las preguntas del cuestionario.

Como resultado de la estadística se concluye en que, existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 ($r= 0,651$ y $p = 0,00$

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

La gestión del talento humano ha ido tomando importancia en las diferentes instituciones y empresas con la finalidad de contar con personas adecuadas y que se encuentren preparados para los diferentes cargos y puestos de trabajo. El gestionar el talento humano en sus diferentes procesos permite mejorar el desempeño laboral de las personas dentro de las organizaciones; y por lo tanto genera buenos resultados en beneficio de la organización. La gestión del talento humano implica estrategias, herramientas y modelos de gestión personal de acorde a la realidad institucional.

El compromiso organizacional es un condicionante del comportamiento de los trabajadores en la institución, es la identificación y participación con su institución, caracterizado por la creencia y aceptación de metas y valores, que no se cumple de manera fehaciente en la Casa Hogar San Miguel Arcángel del distrito de San Miguel.

En las entidades públicas como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que mediante Ley N° 29174 “Ley General de Centros de Atención Residencial de Niñas, Niños y Adolescentes”, que regula el funcionamiento de las Casas Hogares en estos últimos años, viene desarrollando la gestión del talento humano, debido a que existía una sobrecarga laboral en dichas Casas Hogares; sobre todo en la Casa Hogar San Miguel Arcángel del distrito de San Miguel. Sin embargo, el problema observado es la falta de compromiso debido a la planificación del talento humano que no se lleva a cabo como un proceso fundamental sino como un cumplimiento de las normas legales, por lo tanto, la integración del talento humano se lleva a cabo de forma empírica sin los debidos procesos y herramientas con que cuenta, desde la fase de reclutamiento, la selección y la inducción de personal. Asimismo, la calidad en el trabajo respecto al ambiente físico, equipos, muebles y enseres, no es acorde debido a la austeridad en el

presupuesto, evidenciándose más aun la falta de modernidad de estos elementos. En tal sentido, los requerimientos son elevados a la oficina de logística., pero de acuerdo a disposiciones ministeriales prevalece los aspectos de atención a los niños, descuidándose en la optimización de los ambientes y equipos de las áreas administrativas.

También existe poco fomento al desarrollo del Talento humano (Capacitación y Desarrollo profesional) como forma de mejorar la gestión de la institución, por lo tanto, los procesos de gestión del talento humano se hacen necesarios para afrontar retos del mundo actual; es por ello, que la presente investigación buscará conocer y describir la relación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la **Casa Hogar San Miguel Arcángel** del distrito de San Miguel. Lima.

1.2 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018?

Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018?
- c) ¿Qué relación existe entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018?

- d) ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018?

1.3 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.

1.4. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018
- b. Identificar la relación entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018
- c. Determinar la relación entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.
- d. Identificar la relación que existe entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

1.5 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Mediante el presente trabajo de investigación se determinó que existe una relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la Casa Hogar San Miguel Arcángel 2017. Así como

los factores que determinan cada variable y el grado de relación existente en ellas.

Justificación metodológica

En la investigación se empleó el estudio descriptivo correlacional a través de la ejecución de encuestas y el instrumento fue el cuestionario dirigido al personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, con el fin de obtener los resultados para el sustento de la hipótesis de estudio.

Justificación práctica

La investigación permitió que sus resultados permitan conocer la relación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la Casa Hogar San Miguel Arcángel del distrito de San Miguel. Los resultados permitirán efectuar recomendaciones que sirvan como fuente de consulta para cualquier lector que se encuentre interesado en las variables en estudio.

Justificación social

Los aportes de la investigación permitirán una mejor administración, beneficiando de manera directa al personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel con una mejor atención y buena calidad de sus servicios.

1.6 Limitaciones de la investigación

La investigación tuvo limitaciones como:

- La disponibilidad de tiempo por parte de los trabajadores para absolver las preguntas del cuestionario, limitante que se superó desarrollando el cuestionario de manera individual a cada trabajador en horas de su descanso laboral.
- La falta de recursos de la investigadora fueron superados con la ayuda de un préstamo personal.

1.7 Viabilidad de la investigación

- 1.7.1. Recursos financieros, se dispuso con los recursos financieros y económicos (materiales y humanos) necesarios para ejecutar la presente investigación, específicamente para realizar los trabajos de campo.
- 1.7.2. Recursos humanos, se contó con un equipo de colaboradores para lograr información primaria real y veraz a través de las encuestas y otros instrumentos a utilizar que ayuden al desarrollo adecuado de la tesis.
- 1.7.3. En el tiempo, se cumplió con el cronograma de acciones de la presente investigación.
- 1.7.4. Se accedió a las fuentes de información de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, asimismo se contó con libros, revistas, artículos y antecedentes tanto internacionales, nacionales y regionales.

CAPÍTULO II MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Mejía I. (2014), en su trabajo de investigación: “Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa” para obtener el grado de Maestro en Administración, de la Escuela de Administración en la Universidad Autónoma de Querétaro – México, señaló como objetivo identificar la relación entre los principales factores del clima organizacional y el compromiso organizacional. Empleando la siguiente metodología: tipo de investigación descriptivo, transversal de campo y correlacional, con diseño no experimental, el universo fue un CENDI de nivel preescolar, del estado de Querétaro incluyendo profesoras, personal administrativo y de intendencia, su muestra fue de 30 empleados, con un muestreo de tipo no probabilística utilizando el instrumento cuestionario de preguntas cerradas tipo Likert. Llegando a concluir que el buen clima laboral va muy de la mano con el compromiso en la organización, el cual es importante por lo que tendremos que trabajar en el clima de la institución para tener personas más comprometidas con la institución. Además dicha investigación confirmó la hipótesis planteada a través de la prueba de correlación de Pearson.

Frías R. (2014), hizo una investigación sobre: “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”, para obtener el grado magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional de la Escuela de Postgrado Economía, Administración y Negocios en la Universidad de Chile, Santiago – Chile. Planteo como objetivo determinar si existe diferencia significativa en el nivel de compromiso organizacional entre el sexo masculino y femenino de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria.

Utilizando la siguiente metodología: tipo de investigación descriptiva – cuantitativa, diseño no experimental, presentando como población trabajadores de entidades financieras, teniendo una muestra: 35 hombres y 35 mujeres, total 70 personas usando como instrumento el cuestionario Likert. Llegando a concluir que partir de los resultados y análisis en la presente investigación en la ONG es posible concluir que pese a que la generación “Y” suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no aseguran la permanencia en la organización.

Antecedentes nacionales

Flores G. (2017) desarrollo su tesis “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016”, Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Administración del Talento Humano, tuvo como objetivo general el determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016; Constituido por una población de 166 trabajadores y una muestra de 117 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del talento humano y compromiso organizacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A Veces, Casi Nunca, Nunca) y el cuestionario de compromiso organizacional en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A Veces, Casi Nunca, Nunca), que brindaron información acerca de la Gestión del talento humano y el compromiso

organizacional en sus dimensiones, cuyos resultados que existe una fuerte relación fuerte entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Ramos A. (2017), desarrollo su investigación titulada Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017, Universidad de Huánuco, Huánuco-Perú, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017, su marco metodológico, fue su Tipo de Estudio: Cuantitativo. La gestión del talento humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador, la población de esta investigación ha estado conformada por el total de 232 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios a la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, en sus conclusiones determinan que: La gestión del talento humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Antecedentes Regionales

Llerena L. (2014), en su tesis “Propuesta de un plan estratégico para la gestión del talento Humano en la Sociedad Eléctrica del Sur”, menciona la importancia de desarrollar las capacidades y destrezas que son necesarias para la gestión del talento humano y mejorarlas a través de modelos de gestión; para lo cual propone el diseño del desarrollo de ventajas competitivas, lo cual permitiría estructurar y gestionar adecuadamente los recursos del capital humano. Los

objetivos de la investigación se basaron en realizar un balance scorecard el cual estaba orientado al área del recursos humanos, y sirvió como un instrumento de medición, por otra parte, se realizó un diagnóstico del área de recursos humanos que permitió conocer los detalles de la realidad problemática. El investigador concluyo que existía la falta de identificación de los colaboradores con la empresa, haciendo falta mejorar la gestión del talento humano respecto al clima laboral, fortalecimiento de competencias laborales, reforzamiento de la cultura, la seguridad y responsabilidad social y el realizar capacitación in house.

Toyama S. (2016), en su tesis titulada “Gestión del talento Humano en la empresa AELUCOPP”, para optar el título universitario en Administración y Recursos Humanos en la Universidad de Ciencias Aplicada (UPC), propone, en su investigación, una metodología para la gestión del talento humano en la empresa, lo que conlleva al análisis de los antecedentes, la gestión y los indicadores que se emplean para medir los programas relacionados al talento Humano. La investigación concluyo que existía una fuerte cultura organizacional, pero debían de alinearse los programas de gestión de talento y a las necesidades de las generaciones por parte de sus colaboradores. Una de sus principales recomendaciones es que la empresa debe invertir en el desarrollo profesional con capacitaciones para ampliar la eficiencia de sus funciones y también se puedan comprometer más con la empresa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Base teórica: Gestión de talento humano

2.2.1.1 Conceptualización de la variable Gestión de Talento

Humano según, Chiavenato (2009)

“la gestión del talento humano es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos dedicados a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. A través de ella las organizaciones buscan aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias

personas que trabajan juntas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales” (p.163).

Jericó (2001), expone al talento de una forma muy parecida, aunque más resumida: “Como aquella gente cuyas capacidades están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización”. Asimismo, define al profesional con talento, “como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización”. (p. 18)

Vásquez, A. (2008), afirmó que “la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos”. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa como el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional.

Mora, V. (2012), resaltó que la gestión del talento humano “es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que saben hacer o podrían hacer”.

Dessler (2006), afirmó que: “son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía” (p.35).

2.2.1.2 Dimensiones de la variable Gestión de Talento

Humano:

Dimensión 1: Adquisición

Según Chiavenato (2009, p. 186), “el comportamiento de las personas presenta una serie de características, las cuales no

depende solo de las características individuales, también influyen las organizaciones”, teniendo como principios básicos las siguientes:

El hombre posee capacidad limitada de respuesta, pero a su vez difieren unos de otros: la capacidad de respuesta está dada por la función de las aptitudes (innatas) y del aprendizaje (adquisición). Sin embargo, la capacidad humana es un continuo. En un extremo los comportamientos que difícilmente responden al entrenamiento o a la experiencia, ejemplo: tiempo de reacción. Y por el otro, los que si responden a la capacitación o la experiencia como las habilidades.

Dimensión 2: Entrenamiento

Chiavenato (2009) p. 189, “proceso mediante el cual la persona se prepara para desempeñar de manera excelente las tareas específicas del cargo que debe ocupar”.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua (2001) “entrenamiento” es: acción y efecto de entrenar, entendiéndose como tal la intención de preparar, adiestrar personas y animales, especialmente para la práctica del deporte. Observamos como en esta definición se establece una relación desde un primer momento entre la preparación de un individuo y la práctica deportiva.

Asimismo, Guzmán (1990), refiere que el entrenamiento “es el acto de proporcionar medios que permitan el aprendizaje en un sentido positivo y beneficiosos para que los individuos de una empresa puedan desarrollar de manera más rápida sus conocimientos, aptitudes y habilidades”; otorgando beneficios tales como:

- a. Preparar personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas peculiares de la organización.

- b. Proporcionar al personal oportunidades para el continuo desarrollo en sus cargos actuales, como en otras funciones para las cuales la persona puede ser considerada.
- c. Cambiar la actitud de las personas para crear un clima más satisfactorio entre empleados, aumentar la motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia (p. 7).

Mattos (2000), “la capacitación está orientada para desarrollar en el individuo las capacidades de información y conocimientos para saber cómo hacer y desempeñarse efectivamente en un puesto de trabajo” (p. 2).

Dimensión 3: Evaluación

Según Chiavenato (2000), “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro”.

Según Gibson (1997), “La evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro”.

Según Baggini (1999), “La evaluación del desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado”.

Cano (2008), “es el proceso que utiliza diversidad de instrumentos e implica a diferentes agentes, con el propósito de proporcionar información sobre la progresión en el desarrollo de la competencia y sugerir caminos de mejora”

Díaz (2006), manifestó que “es un proceso planificado, integral y pertinente a las competencias que se desean alcanzar. Se desarrolla a través del planteamiento de tareas o desafíos que el estudiante debe resolver, necesitando para ello un conjunto integrado de conocimientos, destrezas y actitudes”.

Según Chiavenato I. (2006)

“La formación es el desarrollo de capacidades nuevas mientras que el entrenamiento es la mejora de capacidades ya en ejercicio. La formación y el entrenamiento comparten los objetivos de mejorar las capacidades, los conocimientos y las actitudes y aptitudes de las personas”

Landy y Conte (2005), manifestaron que: el desempeño laboral “son las acciones y conductas que son relevantes para las metas de la organización; y se miden en términos del rendimiento del trabajador demostrando sus competencias. Asimismo, Campbell afirma que el rendimiento laboral individual es sinónimo de conducta de trabajo, y que este incluye únicamente a los comportamientos relacionados con la consecución de los objetivos organizacionales”.

Dimensión 4: Remuneración

Chiavenato (2009), manifestó que:

es lo que el individuo recibe como retorno por la ejecución de las tareas realizadas. La recompensa financiera puede ser directa o indirecta. Directa: Pago de salarios, bonos, premios y comisiones. Indirecta: es el resultante de cláusulas del CCT y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la Organización (p. 27).

Urquijo (1997), refirió que:

Es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario. Se sabe entonces que el empleado, se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada (p. 21).

Dolan (2004), manifestó que: “la retribución total de un empleado puede ser considerada como el conjunto de percepciones financieras, servicios o beneficios tangibles que recibe como consecuencia de la prestación de su actividad en la empresa”.

De la Cueva (1977), refirió que "el salario -que nosotros llamamos remuneración- es retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir a una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa" (p. 297).

Mejía (1982), manifestó que: "las remuneraciones sirven para reforzar las relaciones sociales laborales y para aproximar los intereses materiales de los trabajadores en tanto que individuos o como grupos, por una parte, a la sociedad, por otra parte estimulando la conciencia socialista de los trabajadores y actuando como un importante factor de mejorar en el nivel de vida" (p.23).

Gomes (2001), manifestó que: "Las retribuciones son importantes para los trabajadores, ya que afectan de manera económica, psicológica y sociológica, de tal manera que si la aplicación de tales retribuciones no son las adecuadas pueden traer consigo la insatisfacción de los trabajadores y por consecuencia un bajo desempeño afectando directamente a la empresa" (p. 21).

2.2.2. Base teórica: Compromiso organizacional

2.2.2.1 Conceptualización de la variable Compromiso organizacional

Allen y Meyer (1997), "el compromiso organizacional es "un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización" (p. 11).

Arias (2001), citado por Edel, García y Casiano (2007), refirió que el compromiso organizacional "como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización" (p. 11).

Edel, García y Casiano (2007), definieron al Compromiso organizacional o lealtad de los empleados, “como el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella” (p.52).

Robbins y Coulter (2010), refirió que:
“el compromiso organizacional es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus objetivos, y desea mantener su filiación a la misma. Mientras que la participación laboral tiene que ver con la identificación que tiene el empleado con su trabajo, el compromiso organizacional se refiere a la afinidad que hay entre aquél y la organización que le da empleo (p. 452).

López (2013), manifestó:
por compromiso con la organización o compromiso organizacional se entiende la vinculación afectiva a la organización y al logro de sus objetivos, constituido por tres factores: Aceptación de los objetivos y valores de la organización; Disposición a aportar esfuerzo a favor de la organización, y deseo de permanecer en la organización (p. 71).

2.2.2.2 Dimensiones del compromiso organizacional

Edel (2007), propuso una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: Afectivo, de Continuidad y Normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización (p. 53).

Dimensión 1: El compromiso afectivo (deseo)

Edel (2007), afirmó que:

el compromiso afectivo 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; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización (p.52).

Los colaboradores presentan tener compromiso afectivo cuando tienen apego emocional hacia la empresa, que fue logrado como resultado de una buena satisfacción de sus necesidades, por ello se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa.

Arciniega (2002), componente afectivo: “refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización”.

Blanco y Castro (2011), “los trabajadores se identifican con la organización, reflejando su afecto exaltado al percibir la satisfacción de necesidades” (p. 220).

Es el compromiso donde interviene los sentimientos por la organización, trabajando en función de un óptimo estado emocional; produciendo una alta motivación interna en el cumplimiento de sus actividades.

Arias (2001), “los lazos emocionales que los colaboradores conciben con la institución percibiendo la satisfacción de sus necesidades por medio de su vínculo e interacción con la institución...” (p. 7).

Meyer y Allen (1997), indicaron que:
el apego emocional hace referencia a identificarse e involucrarse con la institución, que el compromiso de permanencia hace énfasis en el costo que representaría para el individuo dejar o abandonar la organización y el compromiso normativo se refiere al sentimiento de obligación por parte del colaborador para durar en la institución (p. 37).

Lee EunSuk, Park y Tae Youn Park (2015), consideraron que “el involucramiento laboral es una respuesta efectiva hacia la identificación a una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad”.

Dimensión 2: El compromiso de continuidad (necesidad)

Edel (2007), señaló que:

“es muy posible encontrar una conciencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea, de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (planes de pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización. Dejarla resulta cada vez más costoso y, por lo tanto, se crea un “compromiso por omisión” (p.53).

Se desarrolla este componente incrementando el apego del colaborador hacia la empresa, donde se reconoce el tiempo que fue invertido en permanecer dentro de la empresa. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la corporación, porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo. Dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa serán mínimas.

Arciniega (2002), manifestó que: “al reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización, revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la empresa”.

Betanzos y Paz (2007), “es un proceso que implica al colaborador quien decide de manera intencional su orientación hacia la organización como un fin en sí mismo, asociándose de manera afectiva hacia su campo de trabajo y los sujetos que la integran, así como su percepción con respecto a su entorno laboral, permitiendo que los colaboradores resuelvan pertenecer

a la organización en forma a voluntaria ya que se sienten identifican con ella (p. 56).

Arias (2001), señaló sobre el reconocimiento de la persona, refiriéndose al aspecto financiero, físico, psicológico, donde observa la escasa oportunidad de hallar otro empleo, asimismo si decidiera renunciar a la organización, incrementándose su apego con la organización (p. 91).

Meyer y Allen (1993), indicó que: “compromiso de continuación, es el resultado de la inversión de tiempo y esfuerzo que el colaborador tiene por su permanencia en la empresa y que pierde si abandona el trabajo” (p. 49).

Maslow (1954), “la necesidad de pertenencia es, en última instancia, la necesidad de dar y recibir afecto de otras personas, de ser parte de un entramado sólido de relaciones afectivas que nos nutren y que sostienen nuestra existencia”.

Dimensión 3: El compromiso normativo (deber)

Edel (2007), afirmó que

el compromiso normativo se encuentra la creencia en lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación o pago de colegiaturas) conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia. Este aspecto va con la teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (p.53).

Es un deber de gratitud, el colaborador responde de manera recíproca por los beneficios obtenidos por parte de la empresa, por el buen trato, aumento salarial, desarrollo de capacidades, etc. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de lealtad, como efecto de experimentar una

sensación de deuda hacia la organización. Por haberle dado la oportunidad de pertenecer a ella.

Por lo tanto el componente normativo se refiere a los “sentimientos de obligación de permanencia en la organización” (Meyer y Allen, 1987 cp. Allen y Meyer 1990.1). Sus fundamentos son el derecho y la moral (Meyer y Allen, 1997, P.60) por tanto dejar la organización no es considerada correcto por parte del trabajador.

El elemento común, a los tres temas generales arriba descritos, es la concepción del compromiso organizacional como un estado psicológico que refleja la relación que une al individuo con su organización y el de mantener la membrana, sin embargo, en cada componente la fuente desde donde emerge el estado psicológico, es totalmente distinta pues puede surgir del afecto, el costo o la obligación moral, según sea el caso.

Arciniega (2002), componente normativo: revela los sentimientos de obligación del colaborador de pertenecer en la empresa, "es igual al afectivo en cuanto a su naturaleza emocional y consiste en la experimentación por parte del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer en la empresa para la que actualmente labora".

Betanzos y Paz (2006), “es aquel donde el empleado asume que tiene la obligación a ser leal, enmarcando un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para permanecer en la organización” (p. 29). Su actitud de nobleza frente a la institución le exige lealtad y permanencia.

Meyer y Allen (1991), manifestó que:

Es colaborador que piensa que debe ser leal a la organización, como una retribución por pertenecer a

ella, quizá por recibir ciertas prestaciones; se da cuando la institución envía cubriendo sus costos a que se capaciten, creándose un sentido de compromiso con la organización.

Desarrollando un sentimiento por persistir en la institución, experimentando una sensación de deuda con la institución por brindarle la oportunidad, siendo este emocional porque el empleado siente la obligación de no dejar a la institución por sentirse en “deuda” con la misma. (p. 221)

Arias (2001), propuso que:

Se caracteriza por la creencia en la lealtad a la institución, en un sentido moral, sintiendo que debe pagar por recibir ciertas prestaciones (capacitaciones); creándose un sentido de reciprocidad con la organización, desarrollándose un fuerte sentimiento de permanencia en la institución, como consecuencia de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue apreciada por el trabajador. (p. 56)

Dick y Basu (1994), sostuvieron que la lealtad “está determinada por la fuerza de la relación entre actitud relativa y patrón repetido, y que tiene tanto elementos actitudinales como conductuales”.

2.3. Definiciones conceptuales

Aptitudes

Es la selección (búsqueda y elección) a través de técnicas entre los candidatos reclutados para los puestos que existen en la empresa, de trabajadores con la predisposición natural de habilidades innatas y mejoradas para determinadas actividades o tareas con el pronóstico de mantener o aumentar la eficiencia y eficacia del desempeño organizacional.

Aprendizaje

Es la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades, valores y actitudes a partir de experiencias previas, profesionales, capacitaciones, prácticas y otras formas que presenta el trabajador

para un cambio de conducta en un sentido positivo y benéfico a efecto de favorecerse el empleado y la empresa.

Capacitación

Es la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo que puede ser: Capacitación interna y externa. Es decir, que el empleado pueda tener una solución rápida y efectiva a cualquier contrariedad que se le presente.

Capacidades

Se define como la facultad de toda persona para actuar conscientemente sobre una realidad, sea para resolver un problema o cumplir un objetivo, haciendo uso flexible y creativo de los conocimientos, las habilidades, las destrezas, la información o las herramientas que tienen disponibles y se considere pertinente a la situación.

Desempeño

El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Competencia

Es el conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas necesarias para desempeñar una función.

Asimismo, se define también, como competencias profesionales al ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo.

Retribución

La retribución, se define como todo tipo de recompensas, tanto monetarias como no monetarias, que reciben los empleados a cambio de su trabajo.

Prestaciones y servicios

Las prestaciones representan la compensación económica indirecta, pagada por medio de recompensas y servicios que proporciona la organización, además de los salarios, como los pagos de ley para la previsión social, los seguros, los planes de jubilación, los pagos por antigüedad en la compañía, los bonos por desempeño y una parte de los costos de servicios relacionados con la alimentación, el transporte, entre otros.

Identificación

La identificación está vinculada a la identidad, que es el conjunto de los rasgos propios de un sujeto o de una comunidad. Dichos rasgos caracterizan al individuo o al grupo frente a los demás. La identidad es, por otra parte, la conciencia que un ser humano tiene respecto a sí mismo.

Organización

La organización es un sistema cuya estructura está diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines.

Necesidad

Estado de carencia percibida que puede ser física (de alimento, abrigo, seguridad) o mental (de pertenencia, afecto conocimiento y autoexpresión) del que es difícil sustraerse porque genera una discrepancia entre el estado real (lo que es en un momento dado) y el deseado (que supone el objeto, servicio o recurso que se necesita para la supervivencia, bienestar o confort).

Permanencia

Es mantenerse sin mutación o cambio en un mismo sitio, estado o calidad. También se define como permanente, duración estable, constancia, firmeza, inmutabilidad.

Lealtad

La lealtad no es más que la permanente devoción o fidelidad sobre aquello en lo que se sienta honrado a pertenecer, puede ser a una nación, a una institución de trabajo o de estudio, e inclusive se le puede ser leal a una persona que signifique mucho en el cuadro sentimental.

2.4 Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

2.4.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación directa y significativa entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

H₂: Existe relación directa y significativa entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

H₃: Existe relación directa y significativa entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.

H₄: Existe relación directa y significativa entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la

Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel,
Lima, 2018.

2.5 Variables

2.5.1 Variable Independiente
Gestión del Talento Humano

2.5.2 Variable Dependiente
Compromiso organizacional

2.6 Operacionalización de variables (Dimensiones e indicadores)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.	Adquisición	1.1. Aptitudes 1.2. Aprendizaje
	Entrenamiento	1.3. Capacitaciones 1.4. Medios orientadas a la formación de capacidades y aprendizaje
	Evaluación	1.5. Desempeño del empleado.
	Remuneración	1.6. Retribución adecuada. 1.7. Prestación y servicios.
V2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	2.1 Identificación con la organización
	Compromiso de continuidad	2.2 Permanencia en la institución
	Compromiso normativo	2.3 Lealtad a la institución

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Enfoque

La investigación se realizó mediante el enfoque del tipo cuantitativo

La metodología cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. Tamayo (2007).

3.1.2. Alcance o nivel

La investigación que se efectuó en la Casa Hogar San Miguel Arcángel es correlacional, porque tiene como fin evaluar la relación que existe entre dos o más variables en un contexto particular, con lo que la prueba de hipótesis revelará la aceptación o rechazo de la investigación. Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2010).

3.1.3. Diseño

El presente estudio fue de diseño no experimental, correlacional, transversal.

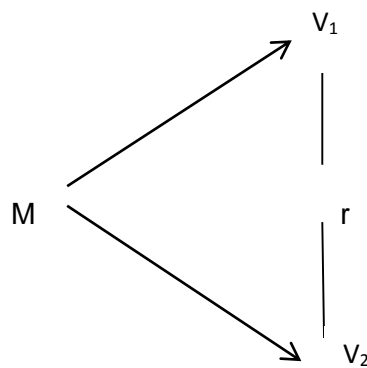
Al respecto Hernández (2010, p. 151), manifestó que “El diseño de estudio es no experimental, porque no existe manipulación de las variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural”;

Es de corte transversal ya que se “recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento

dato. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández *et al*, 2010, p.151).

Los diseños correlacionales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. La diferencia entre los diseños descriptivos y los correlacionales puede expresarse gráficamente de la siguiente manera:

El diagrama de esta investigación es el siguiente:



Primera variable (1) Gestión de talento humano

Segunda Variable (2) Compromiso organizacional

M = Muestra de estudio

V1: Gestión del talento humano

V2: Compromiso organizacional

r: Relación.

3.2 Población y muestra

Para el presente trabajo de investigación se consideró la población de 12 funcionarios y 34 trabajadores que son nombrados y contratados en el área de atención como en lo administrativo en la Casa Hogar San Miguel Arcángel ubicada en el distrito de San Miguel.

Para la selección de la muestra se consideró al total de los trabajadores de la entidad en estudio que son 46 colaboradores, siendo la población igual a la muestra, debido a que tiene las mismas características de ser colaboradores nombrados y contratados de la sede en estudio.

3.3 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó en este estudio es la encuesta. La encuesta se aplicó a través de cuestionarios, con el fin de recabar información sobre las variables de estudio, una vez obtenida toda la información se realizó una tabulación con los datos recopilados del campo. Según Carrasco (2009, p. 330), "es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas a los sujetos que constituyen la unidad de análisis".

Instrumentos

El instrumento que se empleó fue el cuestionario. El Cuestionario para Bernal (2006, p.217), "es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación".

Tal, cuestionario estuvo dirigido a la muestra de personas relacionadas a las variables del tema de investigación previamente de realizar la entrevista a profundidad con especialistas en las materias de estudio. El método empleado para medir las variables de estudio será la escala de Likert, la cual consistió en un conjunto de preguntas donde se solicita la opinión del entrevistado el cual escogerá en una escala

numérica, lo que permitió luego calcular el alfa de Cronbach para poder comprobar la correlación de las variables. La escala de Likert tendrá las siguientes calificaciones:

- Muy de acuerdo (5)
- De acuerdo (4)
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... (3)
- En desacuerdo..... (2)
- Muy en desacuerdo..... (1)

3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

3.3.1 Para la recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo mediante una encuesta.

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, al respecto Cegarra (2011, p.82), manifestó que el método empleado en el estudio es hipotético deductivo, del enfoque cuantitativo, del paradigma positivista. Hipotético deductivo porque en el caso específico planteamos hipótesis de lo general a lo particular”.

3.3.2 Para la presentación de datos

Los datos se presentaran en el análisis descriptivos en tablas de frecuencia y porcentaje. Y para el análisis inferencial las tablas de correlación de spearman.

3.3.3 Para el análisis y interpretación de datos

El análisis de los datos se realizó con ayuda del software estadístico SPSS versión 23, mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencia y porcentajes (estadística descriptiva) para describir el comportamiento de la variable, y para la contrastación de las hipótesis el Coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables de estudio.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos (cuadros estadísticos con su respectivo análisis e interpretación)

4.1.1 Resultados descriptivos

Descripción de los resultados de la variable: Gestión del talento humano

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 según la gestión del talento humano

-Gestión del talento humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	13,0	13,0	13,0
	Regular	23	50,0	50,0	63,0
	Buena	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

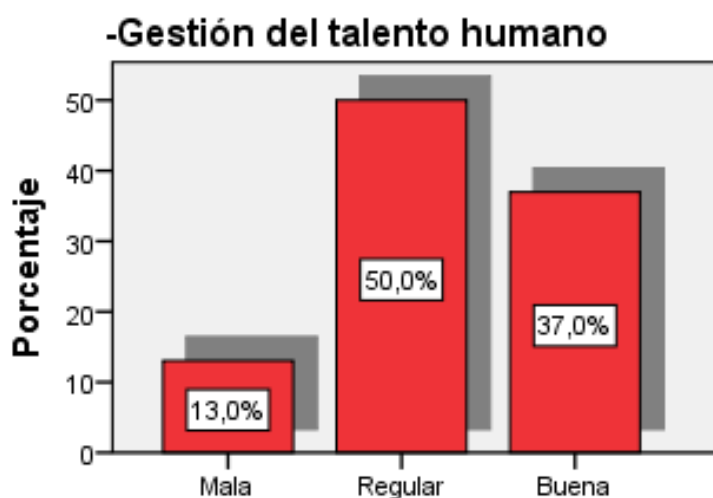


Figura 1: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de gestión de talento humano

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 1 y figura 1, se observa que el 13,3 % de los trabajadores de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 considera que la gestión del talento humano es malo, el 50 % regular y el 37 % buena.

Descripción de los resultados de la variable: Compromiso organizacional

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 según el compromiso organizacional

-Compromiso organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	19,6	19,6	19,6
	Moderado	21	45,7	45,7	65,2
	Alto	16	34,8	34,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	



Figura 2: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de compromiso organizacional

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 2 y figura 2, se observa que el 19,6 % de los trabajadores de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 considera que el compromiso organizacional es bajo, el 45,7 % moderado y el 34,8 % alto.

Descripción de los resultados de la dimensión: Adquisición

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 según la adquisición

		-Adquisición			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	8	17,4	17,4	17,4
	Regular	30	65,2	65,2	82,6
	Buena	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

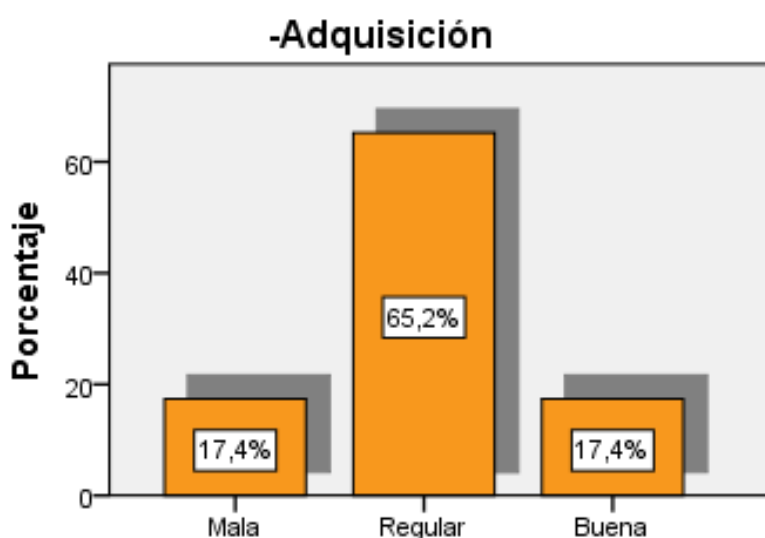


Figura 3: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de adquisición

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 3 y figura 3, se observa que el 17,4 % de los trabajadores de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 considera que la adquisición es mala, el 65,2 % regular y el 17,4 % buena

Descripción de los resultados de la dimensión: Entrenamiento

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 según el entrenamiento

-Entrenamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	8	17,4	17,4	17,4
	Regular	21	45,7	45,7	63,0
	Buena	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

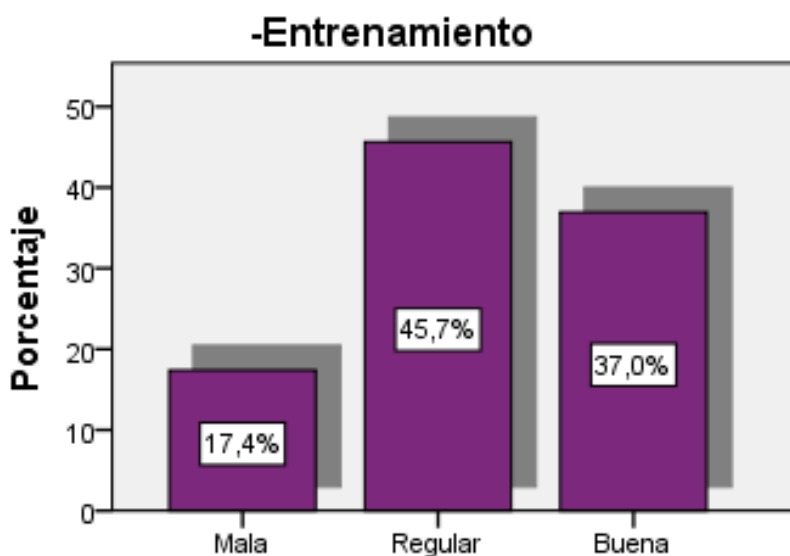


Figura 4: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de entrenamiento

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 4 y figura 4, se observa que el 17,4 % de los trabajadores de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 considera que el entrenamiento es malo, el 45,7 % regular y el 37 % buena

Descripción de los resultados de la dimensión: Remuneración

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 según la remuneración

-Remuneración					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	4	8,7	8,7	8,7
	Regular	26	56,5	56,5	65,2
	Buena	16	34,8	34,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

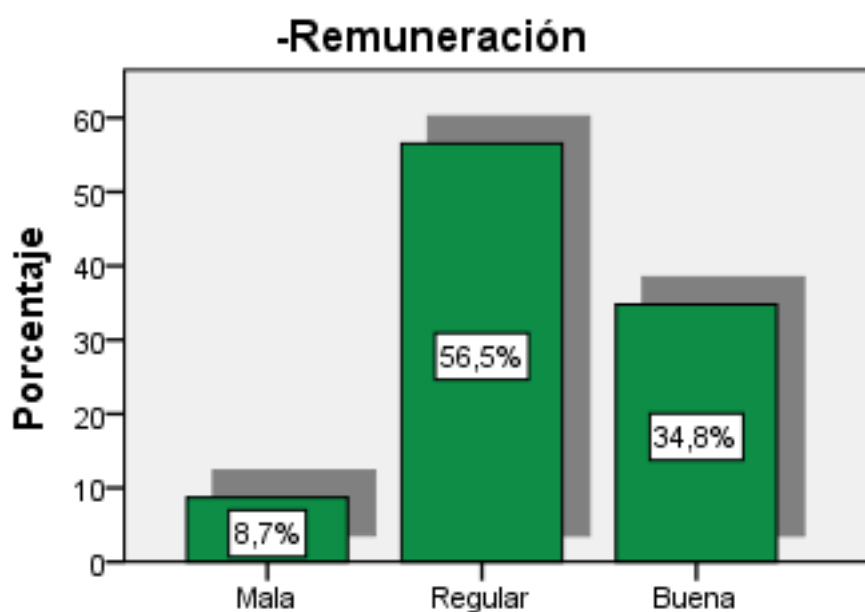


Figura 5: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de remuneración

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 5 y figura 5, se observa que el 8,7 % de los trabajadores de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 considera que la remuneración es mala, el 56,5 % regular y el 34,8 % buena

Descripción de los resultados de la dimensión: Evaluación

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 según la evaluación

-Evaluación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	10,9	10,9	10,9
	Regular	17	37,0	37,0	47,8
	Buena	24	52,2	52,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

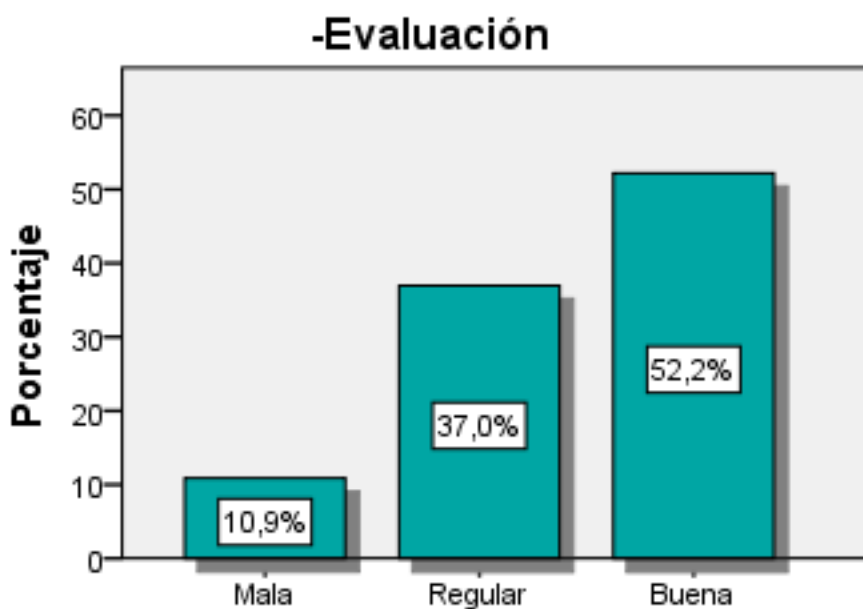


Figura 6: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de la evaluación

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 6, se observa que el 10,9 % de los trabajadores de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 considera que la evaluación es mala, el 37 % regular y el 52,2 % buena

Descripción de los resultados de la dimensión: Compromiso afectivo

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 según el compromiso afectivo

-Compromiso afectivo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	15,2	15,2	15,2
	Moderado	14	30,4	30,4	45,7
	Alto	25	54,3	54,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

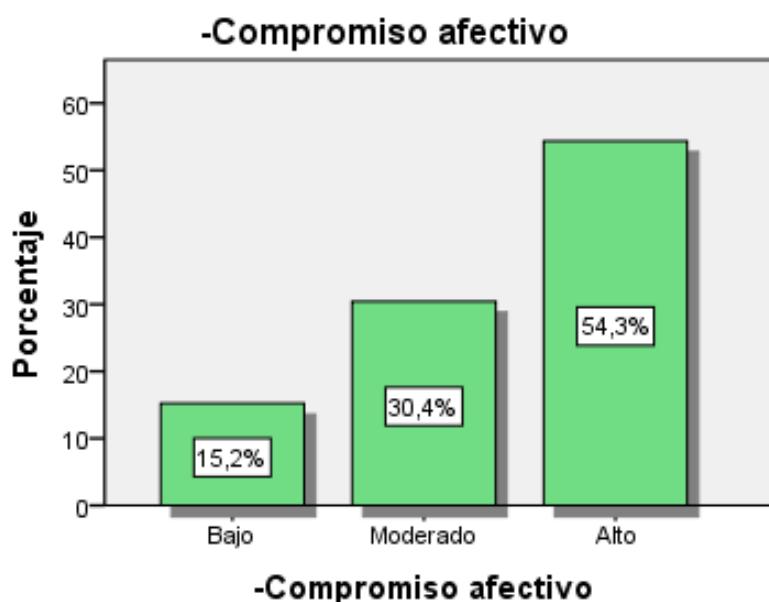


Figura 7: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de compromiso afectivo

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observa que el 15,2 % de los trabajadores de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 considera que el compromiso afectivo es bajo, el 30,4 % moderado y el 54,3% alto

Descripción de los resultados de la dimensión: Compromiso de continuidad

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 según el compromiso de continuidad

-Compromiso de continuidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	15,2	15,2	15,2
	Moderado	16	34,8	34,8	50,0
	Alto	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

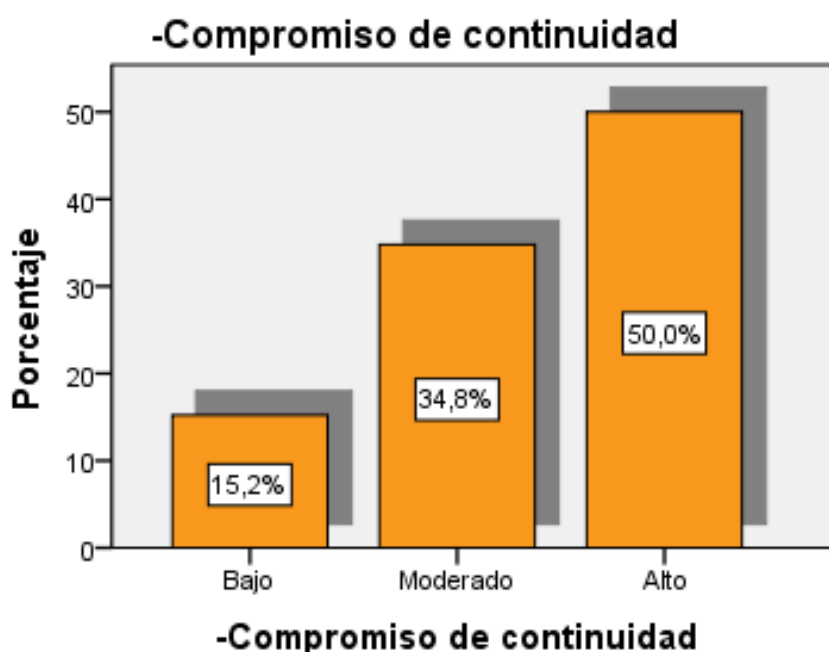


Figura 8: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de compromiso de continuidad

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observa que el 15,2 % de los trabajadores de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 considera que el compromiso de continuidad es bajo, el 34,8 % moderado y el 50% alto

Descripción de los resultados de la dimensión: Compromiso de normatividad

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 según el compromiso de normatividad

-Compromiso de normatividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	23,9	23,9	23,9
	Moderado	28	60,9	60,9	84,8
	Alto	7	15,2	15,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

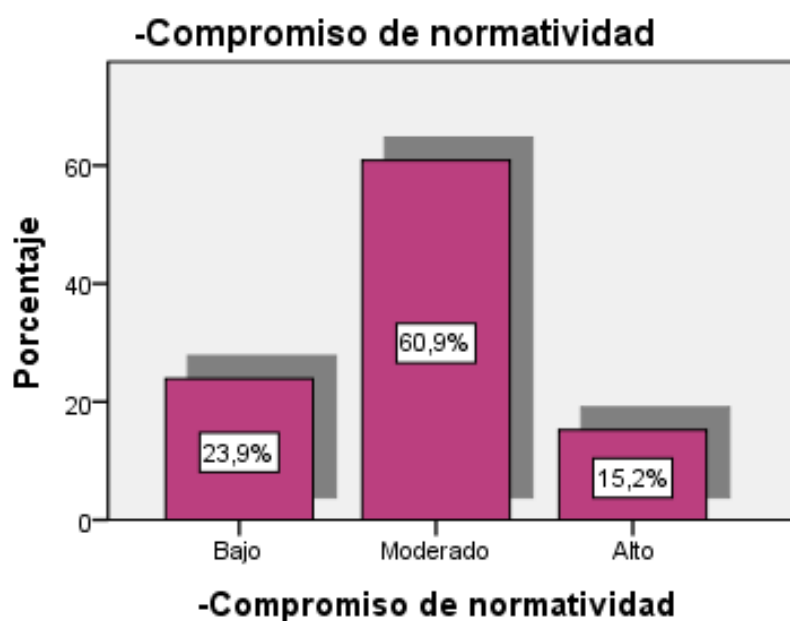


Figura 9: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de compromiso de normatividad

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observa que el 23,9 % de los trabajadores de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 considera que el compromiso de normatividad es bajo, el 60,9 % moderado y el 15,2% alto

4.2 Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

H1 Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 10

De correlación de Spearman de la gestión del talento humano y compromiso organizacional

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y de intensidad positiva media ($r = 0,651$) entre la variable gestión del talento humano y la variable compromiso organizacional. **Decisión estadística:** La significancia de $p=0,000$, muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

Hipótesis específicas 1

Ho No existe relación directa y significativa entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

H1 Existe relación directa y significativa entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 11

De correlación de Spearman de la adquisición y compromiso organizacional

		Correlaciones		
			Adquisición	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Adquisición	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

Descripción del grado de relación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y de intensidad positiva media ($r = 0,627$) entre la dimensión adquisición y la variable compromiso organizacional. **Decisión estadística:** La significancia de $p=0,000$, muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

Hipótesis específicas 2

Ho No existe relación directa y significativa entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

H1 Existe relación directa y significativa entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 12

De correlación de Spearman del entrenamiento y compromiso organizacional

		Correlaciones		
			Entrenamiento	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Entrenamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,357*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	46	46
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,357*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	46	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Descripción del grado de relación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y de intensidad positiva débil ($r = 0,357$) entre la dimensión entrenamiento y la variable compromiso organizacional. **Decisión estadística:** La significancia de $p=0,015$, muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

Hipótesis específicas 3

Ho No existe relación directa y significativa entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.

H1 Existe relación directa y significativa entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 13

De correlación de Spearman de la remuneración y compromiso organizacional

Correlaciones				
			Remuneración	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,397**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	46	46
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,397**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	46	46

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

Descripción del grado de relación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y de intensidad positiva débil ($r = 0,397$) entre la dimensión remuneración y la variable compromiso organizacional. **Decisión estadística:** La significancia de $p=0,006$, muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna . Es decir: Existe relación directa y significativa entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.

Hipótesis específicas 4

Ho No existe relación directa y significativa entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.

H1 Existe relación directa y significativa entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 14

De correlación de Spearman de la evaluación y compromiso organizacional

		Correlaciones		
			Evaluación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,484**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	46	46
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	46	46

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

Descripción del grado de relación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y de intensidad positiva débil ($r = 0,484$) entre la dimensión evaluación y la variable compromiso organizacional. **Decisión estadística:** La significancia de $p=0,001$, muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir:

Existe relación directa y significativa entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Presentar la contrastación de los resultados del trabajo de investigación

Luego de la estadística aplicada en relación a la prueba de hipótesis general los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y de intensidad positiva media ($r = 0,651$) entre la variable gestión del talento humano y la variable compromiso organizacional. La significancia de $p=0,000$, muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018, resultados que tienen similitud con Flores G. (2017) quien en su tesis "Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016", Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Administración del Talento Humano, en sus conclusiones confirman la relación de la Gestión del talento humano relaciona de manera moderada con el compromiso organizacional. Al respecto Vásquez, A. (2008), manifiesta que "la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos". Asimismo Edel, García y Casiano (2007), refieren que el Compromiso organizacional o lealtad de los empleados, "como el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella" (p.52).

En relación a la prueba de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y de intensidad positiva media ($r = 0,627$) entre la dimensión adquisición y la variable compromiso organizacional. La significancia de $p=0,000$, muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite

señalar que la relación es significativa, por lo tanto existe relación directa y significativa entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018, resultados que tienen similitud con Ramos A. (2017), quien en su tesis Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017, Universidad de Huánuco, Huánuco-Perú, sus conclusiones determinan que: La gestión del talento humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador, al respecto Chiavenato (2009, p. 186), refiere que la adquisición es el comportamiento de las personas presenta una serie de características, las cuales no depende solo de las características individuales, y es muy influyente en las organizaciones”.

Asimismo en la prueba de la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y de intensidad positiva débil ($r = 0,357$) entre la dimensión entrenamiento y la variable compromiso organizacional, la significancia de $p=0,015$, muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto existe relación directa y significativa entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018, resultados que tiene relación con Toyama S. (2016), quien en su tesis titulada “Gestión del talento Humano en la empresa AELUCOPP”. La investigación concluyó que existía una fuerte cultura organizacional, pero debían de alinearse los programas de gestión de talento y a las necesidades de las generaciones por parte de sus colaboradores. Una de sus principales recomendaciones es que la empresa debe invertir en el desarrollo

profesional con capacitaciones para ampliar la eficiencia de sus funciones y también se puedan comprometer más con la empresa, asimismo Guzmán (1990), refiere que el entrenamiento “es el acto de proporcionar medios que permitan el aprendizaje en un sentido positivo y beneficiosos para que los individuos de una empresa puedan desarrollar de manera más rápida sus conocimientos, aptitudes y habilidades”.

En relación a la prueba de la tercera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y de intensidad positiva débil ($r = 0,484$) entre la dimensión evaluación y la variable compromiso organizacional la significancia de $p=0,001$, muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto existe relación directa y significativa entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018, resultados que tienen igualdad con Frías R. (2014), en su tesis “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”, para obtener el grado magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional de la Escuela de Postgrado Economía, Administración y Negocios en la Universidad de Chile, Santiago – Chile. Llegando a concluir que partir de los resultados y análisis en la presente investigación en la ONG es posible concluir que pese a que la generación “Y” suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no aseguran la permanencia en la organización, al respecto Gomes (2001), manifestó que : “Las retribuciones son importantes para los trabajadores, ya que afectan de manera económica, psicológica y sociológica, de tal manera que si la aplicación de tales retribuciones no son las adecuadas pueden

traer consigo la insatisfacción de los trabajadores y por consecuencia un bajo desempeño afectando directamente a la empresa” (p. 21).

Por otro lado en relación a la prueba de la cuarta hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y de intensidad positiva débil ($r = 0,397$) entre la dimensión remuneración y la variable compromiso organizacional, la significancia de $p=0,006$, muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto existe relación directa y significativa entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018, resultados que tienen similitud con Mejía I. (2014), en su trabajo de investigación: “Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa” Llegando a concluir que el buen clima laboral va muy de la mano con el compromiso en la organización, el cual es importante por lo que tendremos que trabajar en el clima de la institución para tener personas más comprometidas con la institución. Además, dicha investigación confirmó la hipótesis planteada que los factores del clima laboral se relaciona con el compromiso en el trabajo, resultados obtenidos a través de la prueba de correlación de Pearson, al respecto Cano (2008), “es el proceso que utiliza diversidad de instrumentos e implica a diferentes agentes, con el propósito de proporcionar información sobre la progresión en el desarrollo de la competencia y sugerir caminos de mejora”

CONCLUSIONES

1. Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 ($r= 0,651$ y $p = 0,000$)
2. Existe relación directa y significativa entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 ($r= 0,627$ y $p = 0,000$)
3. Existe relación directa y significativa entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018 ($r= 0,357$ y $p = 0,015$)
4. Existe relación directa y significativa entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018. ($r= 0,397$ y $p = 0,006$)
5. Existe relación directa y significativa entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018. ($r= 0,484$ y $p = 0,001$)

RECOMENDACIONES

1. Es importante implementar la evaluación psicológica en el proceso de admisión del talento humano de la Casa Hogar San Miguel Arcángel distrito de San Miguel, Lima, 2018.
2. El director debe reforzar las capacitaciones específicas sobre las funciones que desarrollarán los nuevos trabajadores de la Casa Hogar San Miguel Arcángel distrito de San Miguel, Lima, 2018.
3. El director debe reforzar la socialización de los nuevos trabajadores de la Casa Hogar San Miguel Arcángel distrito de San Miguel, con sus compañeros.
4. El director debe revisar la posibilidad de desarrollar una política de incentivos o bonificaciones por el buen desempeño de la Casa Hogar San Miguel Arcángel distrito de San Miguel, Lima, 2018. Asimismo, promover y difundir un lineamiento de evaluación del desempeño debe reforzar los planes de capacitación que se otorgan al personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel distrito de San Miguel, Lima, 2018.
5. El director de la Casa Hogar San Miguel Arcángel distrito de San Miguel, Lima, 2018 debe promover el compromiso afectivo entre sus trabajadores, al evidenciarse por los resultados, que prevalece un compromiso normativo por sobre los otros tipos de compromiso. Se deben difundir entre todo el personal los objetivos de la institución, la misión y la visión, efectuar campañas de sensibilización y de resaltar la labor que cumple cada trabajador, con relación a lo esperado por los usuarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ascencios J. (2017) *Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016*, Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Administración del Talento Humano.
- Arias, F. (2001) *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. *Contaduría y Administración*, 2001, no. 200, p. 5-12.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Limusa.
- Aquilino A., Covadonga J. Nieto (et al), *Definición de competencias específicas y genéricas (s/año)*. Recuperado de <http://listas.exa.unne.edu.ar/matematica/metodos/8-sitios-material-interes/Competencias%20del%20ing%20Informatico.pdf>
- Blanco, M. y Castro, P. (2011). *Ajayu*, 9(2). Análisis comparativo del Compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. La Paz, Bolivia: Universidad Católica Boliviana “San Pablo”.
- Betanzos, D. N., Andrade, P. P. y Paz, R. F. (2006). *Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Carrasco S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Perú. San Marcos.
- Cano Ma. E. (2008). La evaluación por competencias en la educación Superior. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 12(3).
- Chiavenato I. (2009) *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito*

En las organizaciones. México: Mc Graw Hil.

De Miguel Díaz, M. (2006). Metodologías para optimizar el aprendizaje. Segundo objetivo del Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 20(3).

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México D.F. 1977, pág. 297.

Dessler G., Administración de personal (2006) Pearson Educación Octava Edición.

Dolan, Schuler, Valle, (2004) *La Gestión de Recursos Humanos*. Madrid. McGraw, Grill

Edel, R. García, A. Casiano R: (2007a) "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>

Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007b). Clima y Compromiso Organizacional, Vol. II, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007>

Frías, R. (2014) *Compromiso y satisfacción laboral como factores de Permanencia de la generación Y*, para obtener el grado magíster en Gestión De personas y dinámica organizacional de la escuela de postgrado Economía, administración y negocios en la Universidad de Chile, Santiago – Chile. Tesis

Guzmán A., Raymundo (1990). *Administración de Personal*, Editorial Limusa, México

Hernández R. y Otros, *Metodología de Investigación*. México. Edit Mcgraw-Hill., 1.998

Jericó, P. (2001). *La nueva gestión del talento: construyendo compromiso*. España: Pearson Prentice Hall

Juipa K. (2016), "*La planeación estratégica y la gestión del talento Humano De las asociaciones de artesanías en las provincias de Huánuco y Ambo 2016*", Universidad nacional de Huánuco, Tesis

Hernández R., Fernández C., Baptista L. *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. México: McGraw Hill Interamericana Editores, 2006,

López (2013) A. El impacto del compromiso organizacional en la Orientación al mercado Investigación y Ciencia, 17 (44) (2009), pp. 48-55

Llerena L. (2014) *Propuesta de un plan estratégico para la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Eléctrica del Sur*. Tesis.

Mora Vanegas, Carlos (2012). *Gestión de talento humano*

Mejía I. (2014) *Principales factores del clima laboral y su relación con el Compromiso en el trabajo, en una institución educativa Administración de la Escuela de administración en la universidad Autónoma de Querétaro – México*. Tesis

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991): "Una conceptualización de tres Componentes del compromiso organizacional", *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98.

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Topolnysky, L. (1998). *Commitment in a changing World of work. Industrial-Organizational Psychology and Emerging Needs of the Canadian Workplace*,

Ramos A. (2017) *Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*, Universidad de Huánuco,

Huánuco-Perú, Tesis

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación

Toyama S. (2016) *Gestión del talento Humano en la empresa AELUCOPP*
Para optar el título universitario en Administración y Recursos Humanos
en la Universidad de Ciencias Aplicada (UPC), Tesis

Tamayo y Tamayo, Mario. *El Proceso de la Investigación Científica*. México.
Editorial Limusa, 1998

Urquijo, J. (1997). *La Administración de Sueldos y Salarios*. Venezuela.

Vásquez, A. (2008). Gestión de talento humano Recuperado de
http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz_CuG91Y.

Universidad Tecnología del Perú. Trabajo de Suficiencia “Desarrollo del sistema de gestión de capacitaciones para medir el impacto en el desempeño del personal de la contraloría general de la república” Everth Iván Martínez Romero (2017). Recuperado de file:///C:/Users/UDH%20-%20Administracion/Downloads/Everth%20Martinez_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2017.pdf

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Razonamiento lógico matemático IV. Elena Regina Aguilar Tinta. (s/año). Recuperado de <https://www.scribd.com/document/292572388/Definicion-de-Capacidades>,

Revista de la Universidad Rafael Beloso Chacín. Vol.4. Edición 2 (2007). Recuperado de: <file:///C:/Users/UDH%20-%20Administracion/Downloads/Dialnet-InteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf>

Universidad de Santiago de Compostela., Mario Lado Campelo. (2017).
Recuperado de http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/10/mijares_noticias_cielon92016.pdf<https://definicion.de/identificacion/>

Promonegocios.net. (s/año). Recuperado de: <https://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>

II Jornadas de Investigación en Humanidades. Caso de los fenómenos de deserción y permanencia. . Elda Monetti (s/año). Recuperado de:<http://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/123456789/3336/1/Monetti.pdf>

Concepto de finición.d e. (2016). Recuperado de<http://conceptodefinicion.de/lealtad/>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018</p> <p>Identificar la relación entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018</p> <p>Determinar la relación entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018</p> <p>Hipótesis específicas - Existe relación directa y significativa entre la adquisición y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el entrenamiento y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la evaluación y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.</p>	<p>Gestión del talento humano Dimensiones Adquisición Entrenamiento Evaluación Remuneración</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo</p>	<p>Tipo de investigación del presente trabajo es de tipo descriptivo, correlacional, explicativo</p> <p>Nivel: Por el propósito: Aplicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Es de diseño no experimental transversal</p> <p>Población: 46 trabajadores</p> <p>Muestra 46 colaboradores</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, ¿Lima, 2018?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la remuneración y el compromiso organizacional conforme, el personal de la Casa Hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018.</p>		
--	---	---	--	--

Anexo 02



UNIVERSIDAD DE HUANUCO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIAL

CUESTIONARIO DE TALENTO HUMANO

Objetivo

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la casa hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018. Deberá contestar según las alternativas presentadas y que estén de acuerdo a su opinión.

1 = Muy en desacuerdo. 2 =En desacuerdo 3 =Ni en desacuerdo ni de acuerdo

4 =De acuerdo. 5 =Muy de acuerdo

	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Adquisición					
1. ¿Cree usted que el personal desarrolló un test psicológico antes de ser contratado en la CHSMA?					
2. ¿Cree usted que el personal fue admitido por tener aptitudes (habilidades innatas y mejoradas) acordes al puesto que desempeña?					
3. ¿Cree usted que las aptitudes incrementan la eficiencia y eficacia del desempeño organizacional?					
4. ¿Cree usted que el personal adquiere a través de capacitaciones los conocimientos, habilidades, valores y actitudes para el cumplimiento de sus funciones?					
5. ¿Cree usted que el personal de CHSMA tiene cambios de conducta positivos y benéficos después de ser capacitado?					
6. ¿Cree usted que el personal cuenta con los conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarias a partir de experiencias previas, profesionales, capacitaciones, prácticas y otras formas para el cumplimiento de sus funciones?					
Dimensión 2: Entrenamiento					
7. ¿Cree usted, que el personal debe recibir nuevas capacitaciones?					
8. ¿Cree usted, que la formación y el entrenamiento permite la mejora de las capacidades, los conocimientos y las actitudes de las personas?					
9. ¿Cree usted que las capacitaciones recibidas por parte de la CHSMA son suficientes para sus funciones?					
10. ¿Cree usted que en las capacitaciones, los medios (comunicación, técnicas, metodologías, etc) son adecuados para la formación, desarrollo, de capacidades y aprendizaje?					
Dimensión 3: Evaluación					

11. ¿Cree usted que el rendimiento laboral es óptima en la atención de NNA de la CHSMA?					
12. ¿Cree usted que el rendimiento laboral está relacionado con los objetivos de la CHSMA?					
13. ¿Cree usted que la CHSMA evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador?					
14. ¿Cree usted que una evaluación de desempeño ayuda a obtener mejores resultados en la CHSMA?					
Dimensión 4: Remuneración					
15. ¿Cree usted que la retribución adecuada permite que el trabajador se desempeñe de manera eficiente?					
16. ¿Cree usted que le retribuyen adecuadamente de acuerdo al trabajo que desempeña?					
17. ¿Cree usted que la CHSMA otorga prestaciones y servicios en base al desempeño laboral?					
18. ¿Cree usted que la CHSMA otorga oportunidades para desarrollar la carrera de sus trabajadores?					



UNIVERSIDAD DE HUANUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIAL
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Objetivo

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la casa hogar San Miguel Arcángel, distrito de San Miguel, Lima, 2018. Deberá contestar según las alternativas presentadas y que estén de acuerdo a su opinión.

1 = Muy en desacuerdo. 2 =En desacuerdo 3 =Ni en desacuerdo ni de acuerdo

4 =De acuerdo. 5 =Muy de acuerdo

Dimensión 1: Compromiso Afectivo	1	2	3	4	5
1. ¿Cree usted sentirse orgulloso de trabajar en la CHSMA?					
2. ¿Cree usted que trabajaría gustosamente más horas con entusiasmo?					
3. ¿Cree usted que está identificado con la CHSMA?					
4. Cree, usted sentirse en familia en la CHSMA?					
Dimensión 2: Compromiso de Continuidad					
5. ¿Cree usted que al renunciar a la CHSMA perdería muchas ventajas laborales?					
6. ¿Cree usted que ha permanecido mucho tiempo en la CHSMA?					
7. ¿Cree usted que su permanencia en la CHSMA es por necesidad?					
8. ¿Cree usted que uno de los motivos principales por lo que sigue trabajando en la institución, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo mejor?					
9. ¿Cree usted que el esfuerzo invertido en la CHSMA es reconocido?					
10. ¿Cree usted que en la CHSMA tiene posibilidades de ascender?					
Dimensión 3: Compromiso de Normatividad					
11. ¿Cree usted que tiene una responsabilidad moral con la CHSMA?					
12. ¿Cree usted que la CHSMA es merecedora de su lealtad?					
13. ¿Cree usted que brindó tiempo extra para la mejora de la CHSMA?					
14. ¿Cree usted que podría tener problemas con sus jefes si se enteran que va a renunciar?					
15. ¿Cree usted que se sentiría culpable si renuncia a la CHSMA, considerando todo lo que le han dado?					

Base de datos de la variable gestión del talento humano

	ADQUISICIÓN					ENTRENAMIENTO				REMUNERACIÓN				EVALUACIÓN				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2
2	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	2	2	3	1	4	1	4	3	1	1	2	2	1	4	1	4	2
7	4	2	2	2	2	4	5	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
8	4	2	2	3	2	3	3	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5
9	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
10	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
11	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
12	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3
13	2	2	2	1	1	1	5	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1
14	5	2	2	2	2	4	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2
15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	2	1	3	2	2	3	4	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3
17	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
20	4	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
21	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2
22	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2
23	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3
24	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
25	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2
26	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
28	1	2	2	2	1	4	2	2	4	2	2	2	4	2	3	3	2	2
29	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	4	4	5	5	5	4
31	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4
32	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
33	5	1	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	3	2	5	2	5	5	5	1	3	5	5	4	5	5	5	4	3
35	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
36	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
37	4	3	3	2	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2
38	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	1
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4

41	3	1	2	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
42	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	2	4	4	4	3
44	1	1	1	4	2	2	1	4	4	1	1	2	2	3	4	4	1	4
45	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
46	2	2	2	1	1	1	5	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1

Base de datos de la variable compromiso organizacional

	AFECTIVO				CONTINUIDAD						NORMATIVIDAD				
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	1	5	5
2	4	1	4	2	4	2	1	4	2	4	3	4	4	2	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2
5	4	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
7	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
8	3	1	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2
9	4	3	1	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4
10	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2
11	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	3
12	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	2	2	2	2
13	4	1	5	5	1	5	5	4	5	5	3	2	3	2	4
14	2	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4
15	3	4	4	4	2	3	4	5	5	4	5	2	2	4	2
16	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	1	2
17	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2
19	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
20	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4
21	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4
23	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	5
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
25	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	3
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
27	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	2	3	3	5
28	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3
29	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	1	3	2	3	2
30	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
31	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3
32	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	3	1
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3
34	3	4	5	2	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	3
35	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2
36	4	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2
37	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3
38	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
40	4	2	4	4	5	3	5	5	2	4	4	2	3	3	3
41	4	4	5	4	4	4	2	3	5	5	3	2	3	3	3

42	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	1	1	3
43	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	1	3
44	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
45	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	1	2	2
46	4	1	2	5	1	2	5	2	5	2	3	2	3	2	4