



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE
LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, 2016”**

Presentado por:

Felix Teodorico Romero López

Tesis desarrollada para optar el Grado Académico de Maestro en
Administración de Negocios

Docente asesor:

Dr. Jorge Luis Bringas Salvador

Chincha, Ica, 2016

DEDICATORIA

A mis progenitores y al todopoderoso
que me han permitido poder
desarrollarme y seguir progresando.

AGRADECIMIENTO

A todos aquellos que siempre me apoyaron, principalmente mi familia.

RECONOCIMIENTO

A mis tutores y docentes que siempre me dieron su apoyo incondicional.

INDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RECONOCIMIENTO	IV
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
1 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	12
1.2 Delimitación de la investigación	13
1.2.1 Delimitación espacial.....	13
1.2.2 Delimitación social.....	13
1.2.3 Delimitación temporal.....	14
1.2.4 Delimitación conceptual.....	14
1.3 Problema de la investigación	14
1.3.1 Problema principal.....	14
1.3.2 Problemas específicos	14
1.4 Objetivos de la Investigación:.....	15
1.4.1 Objetivo General	15
1.4.2 Objetivos Específicos.....	15
1.5 Justificación e importancia y limitaciones de la Investigación:	16
1.5.1 Justificación	16
1.5.2 Importancia.....	17
1.6 Factibilidad de la investigación.....	17
1.7 Limitaciones del estudio.....	17
2 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	18
2.1 Antecedentes del Problema.....	18
2.1.1 Antecedentes Internacionales	18
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	22
2.2 Bases Teóricas o Científicas.....	26
2.2.1 Compromiso Organizacional	26
2.2.2 Dimensiones del Compromiso Organizacional.....	27
2.2.3 El compromiso organizacional	27

2.2.4	Satisfacción laboral	28
2.2.5	Causas principales de la insatisfacción laboral	29
2.2.6	Consecuencias de la insatisfacción laboral.....	31
2.2.7	Teorías vinculadas a la satisfacción laboral.....	31
2.3	Definición de términos Básicos	37
3	CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	40
3.1	Hipótesis general.....	40
3.2	Hipótesis Específicos.....	40
3.3	Definición conceptual y operacional de las variables	41
3.4	Cuadro de Operacionalización de variables	42
4	CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
4.1	Enfoque, Tipo y nivel de Investigación	43
4.1.1	Enfoque de la Investigación.....	43
4.1.2	Tipo de Investigación	43
4.1.3	Nivel de Investigación	43
4.2	Diseño y Método de la Investigación.....	44
4.2.1	Método de Investigación	44
4.2.2	Diseño de Investigación:.....	44
4.3	Población y muestra de la investigación	45
4.3.1	Población	45
4.3.2	Muestra	46
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
4.4.1	Técnicas.....	47
4.4.2	Instrumentos	48
4.5	Validez y confiabilidad	48
4.6	Procesamiento y análisis de datos	50
4.7	Ética de la Investigación	50
5	CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	51
5.1	Análisis Descriptivo	51
5.2	Análisis Inferencial.....	59
6	CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	65
	CONCLUSIONES.....	67

RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	69
ANEXOS	72
Anexo N°1: Matriz de consistencia	73
Anexo N°2: Cuestionario sobre compromiso organizacional.....	75
Anexo N°3: Cuestionario sobre satisfaccion laboral.....	76
Anexo N°4: Validación del instrumento	56
Anexo N°5: Copia de la data procesada.....	56
Anexo N°6: Consentimiento informado.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo N°7: Declaratoria de autenticidad de tesis.....	62

RESUMEN

Hoy en día las empresas enfrenta los nuevos retos en base a sus recursos humanos, recurso más valorado en toda organización, sin los cuales sin los cuales sería posible alcanzar los objetivos planificado, motivo por el cual es importante gestionar el talento humano y el desempeño laboral que se vienen dando en un determinado momento, a fin de poder realizar acciones que redunden en un mejor logro de los objetivos institucionales y por ende en la rentabilidad de la empresa, razón por la cual es necesario realizar investigaciones en forma continua y poder ser competitiva con cuadros de recursos humanos capacitados, entrenados y con alto rendimiento.

Se evidenció el objetivo de la investigación que fue la correlación que se da entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.

El método empleado fue no experimental, nivel que se usó fue descriptivo relacional a fin de verificar la relación entre las variables de estudio, la población fue de 100 docentes y la muestra de 80 docentes, se empleó la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario, para posteriormente realizar la estadística descriptiva e inferencial por medio del SPSS versión 26.

El resultado de la correlación entre las variables fue comprobado mediante la significancia bilateral, el valor de "r" 0,550 indica que existe moderada correlación entre las variables de estudio, lo que indica que al mejorar la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

Today, companies face new challenges based on their human resources, the most valued resource in any organization, without which it would be possible to achieve the planned objectives, which is why it is important to manage human talent and job performance. that are taking place at a certain time, in order to be able to carry out actions that result in a better achievement of institutional objectives and therefore in the profitability of the company, which is why it is necessary to carry out research continuously and be able to be competitive with cadres of skilled, trained and high performance human resources.

The objective of the research was evidenced, which was the correlation that occurs between talent management and the work performance of the teachers of the management faculty of the Alas Peruanas University, 2017.

The method used was non-experimental, the level used was descriptive and relational in order to verify the relationship between the study variables, the population was 100 teachers and the sample of 80 teachers, the survey technique and the questionnaire instrument were used, to later perform descriptive and inferential statistics using SPSS version 26.

The result of the correlation between the variables was verified by means of the bilateral significance, the value of "r" 0.550 indicates that there is a moderate correlation between the study variables, which indicates that improving the management of human talent improves job performance.

KEY WORDS: Human Talent Management, Work Performance.

INTRODUCCIÓN

Toda organización sea pública o privada se desarrolla en un escenario cada vez más complejo y que permanentemente debe contar con colaboradores que se encuentren identificados para de esa manera alcanzar los objetivos institucionales dando lo mejor de su conocimientos y experiencias.

Actualmente cada organización es más eficiente y eficaz así como alcanza sus objetivos ya no por su infraestructura, equipos, maquinarias, sino por su recurso humanos o talento humano, el cual si está debidamente comprometido brindara lo mejor de sus conocimiento, experiencia, logrando alcanzar las metas y objetivos de la empresa, asimismo los lideres deben de brindar en forma simultanea los medios que permitan que cada vez haya una mejor satisfacción laboral, lo que hará posible alcanzar esos objetivos institucionales.

La investigación tuvo como objetivo general, determinar el nivel de significancia que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas,2017.

En la facultad no se cuenta con sistemas adecuados de gestión del talento humano y la evaluación del desempeño, no se realizan capacitaciones, lo cual genera que no se realice un buen desempeño

Asimismo, la investigación consta de 6 capítulos, en el capítulo se considera la descripción de la realidad problemática, delimitación social, temporal y conceptual, problemas general y específicos, objetivo general y específicos, justificación teórica, practica, metodología y social e importancia, factibilidad y limitaciones del estudio; el Capítulo II denominando, se desarrollan los estudios anteriores tanto internacionales y nacionales, la teoría y el glosario; el capítulo III las Hipótesis, definición conceptual y operacional de las variables,

cuadro de operacionalización de variables; el Capítulo IV denominado el tipo y nivel de la investigación, métodos y diseño, población y muestra, técnicas, validez y confiabilidad; el Capítulo V muestra los resultados estadísticos, la discusión de resultados, Capítulo VI las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

En los anexos correspondientes tales como matriz de consistencia, los cuestionarios de cada variable, copia de la data procesada y declaratoria de autenticidad de la tesis.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

A nivel mundial la globalización es cada vez más acelerada, todos los sectores económicos de bienes y servicios, deben estar pendientes de estos cambios a fin de mantenerse en su mercado y poder sobrevivir, donde la Educación no está exenta de estos cambios vertiginosos y sobre todos desde el año 2014 con la vigencia de la nueva Ley Universitaria N° 30220, con el Licenciamiento exigiendo a las universidades en Perú, las condiciones básicas de calidad y que posteriormente en forma voluntaria la acreditación universitaria, y posteriormente el licenciamiento por escuelas profesionales.

Tal es el caso de la Universidad Alas Peruanas, la misma que no obtuvo el licenciamiento respectivo lo cual involucra a las diversas Facultades y carreras profesionales que deben continuar con sus operaciones y que deben de cumplir con los estándares de calidad de la educación universitaria hasta el cierre en el año 2022, este resultado está supeditado entre otros: los cuadros organizacionales, el liderazgo, la motivación, el desempeño, la satisfacción y el compromiso organizacional, entre otros que se debe mantener y/o mejorar para cumplir satisfactoriamente su oferta educativa

En la Facultad de Administración se vienen dando síntomas como que los docentes no asisten, llegan tarde, terminan su clase antes del horario establecido, en si se da un ausentismo, muchos se encuentran impagos, no se realizan eventos académicos, lo cual trae consigo que los alumnos falten, no cumplan sus tareas. No se tiene información actualizada sobre la evaluación docente, sus últimas capacitaciones, asistencia a congresos, no existe liderazgo por parte de las autoridades, lo cual hace que se torne cada vez más complicada la situación, faltando principalmente una gestión de personas y una evaluación de desempeño eficaz por ser uno de los aspectos

más relevantes para poder desarrollar sus actividades en forma adecuada y alcanzar los niveles de competitividad

Por lo que se hace necesario investigar esta situación a fin mejorar la gestión del personal, de esta manera conocer y elevar el desempeño laboral y esto sea replicado a las demás facultades, lo cual redundará en un desempeño laboral cada vez más alto que permitirá que los docentes realizan sus labores con mayor eficacia y eficiencia en aras de lograr las metas y objetivos de la Facultad.

1.2 Delimitación de la investigación

1.3.1 Delimitación espacial

El área geográfica en que se realizó la presente investigación fue en la Universidad Alas Peruanas-Facultad de Administración ubicada en la Calle Pedro Ruiz Gallo 251, Pueblo Libre Lima.

1.3.2 Delimitación social

La investigación se realizó a los docentes de tiempo completo y parcial que realizan actividades de labor de gestión del talento humano y desempeño laboral de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas.

1.3.3 Delimitación temporal

La tesis, en cuanto a la delimitación temporal se empleó el periodo del 2017.

1.3.4 Delimitación conceptual

Las bases teóricas conceptuales en el trabajo realizado fueron: Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral.

1.3 Problema de la investigación

1.3.1 Problema principal

¿Cuál es el nivel de significancia entre la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de significancia de la admisión de personal con las capacidades de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017?
- ¿Cuál es el nivel de significancia de la compensación personal con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017?
- ¿Cuál es el nivel de significancia del desarrollo personal con el ambiente de trabajo de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017?

1.4 Objetivos de la Investigación:

1.3.1 Objetivo General

Precisar el nivel de significancia entre la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Estimar el nivel de significancia de la admisión de personal con las capacidades del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017.
- Verificar el nivel de significancia de la compensación personal con la motivación del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017
- Analizar el nivel de significancia del desarrollo personal con el ambiente de trabajo de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017.

1.5 Justificación e importancia y limitaciones de la Investigación:

1.3.1 Justificación

Relevancia social

El resultado permite implementar un liderazgo democrático que involucre a que los docentes se identifiquen con la Facultad, así como la satisfacción laboral se vea mejorada mediante mejores capacitaciones y estímulos a la productividad, de esta manera estas medidas servirán de referencia para otras instituciones educativas.

Valor Teórico

Una de las herramientas que tiene mayor impacto en la gestión de las organizaciones es el talento humano, gracias a este recurso se genera valor, por lo que es necesario evaluar su desempeño, y lo hace más competitivo por lo que es necesario contar con esta información en cada organización.

Práctica

Mediante este trabajo se brindó la situación actual de la gestión del talento y el desempeño laboral, lo que permitió mejorar la productivas y rendimiento de la organización.

Metodológica

La investigación se realizó en forma sistemática aplicándose el método científico, su operacionalización, obtención de datos y el desarrollo estadístico respectivo.

1.3.2 Importancia

Toda gestión adecuada del talento humano es relevante en la gestión gerencial de toda organización porque permite elevar el desempeño laboral de los docentes de esta facultad de estudios.

1.6 Factibilidad de la investigación

La investigación fue factible, contándose con los recursos y medios disponibles.

1.7 Limitaciones del estudio

No existieron limitaciones para llevar a cabo el estudio

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes del Problema

2.3.1 Antecedentes Internacionales

Ramos, A (2014). En su investigación *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza, Ecuador*. La presente tesis de Grado se enfoca en La Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda. "CACEP", y propone un modelo de gestión para el desempeño.

La investigación hace referencia a las tendencias y perspectivas de la GTH, así como para el desempeño laboral se enfoca en la responsabilidad, organización laboral y con poca incidencia en la calidad de trabajo.

Los colaboradores aplican técnicas de trabajo para mejorar la responsabilidad y la asumen en función de las políticas de la organización.

La gerencia logra sus objetivos mediante el beneficio máximo de las habilidades de los colaboradores.

Garcés, R. (2011). En su investigación *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato, Ecuador*.

Indica que cuando los recursos humanos no están motivados, capacitados, ocurren accidentes laborales, con un clima inadecuado lo que ocasiona que se realicen reprocesos.

Un empleado desmotivado no realiza sus actividades en forma eficiente y eficaz, por se hace necesario capacitarlos, para mejorar sus conocimientos y habilidad, el mismo que debe abarcar a todo el equipo de trabajo, para ser más productivos y competitivos.

Alarcón, D. (2015). En su investigación *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia de Carchi, Ecuador*.

Se enfoca en los colaboradores con discapacidad mediante un aporte que mejore su desempeño y eficiencia. Teniendo como resultados que en el 44.58% de instituciones públicas no existe un buen desempeño laboral por no realizar la gestión por competencias por lo que propone el “Modelo de Gestión del Talento Humano inclusivo por Competencias”, alineado a las normas técnicas del Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador. El cual incluye los perfiles de puestos inclusivos, los sistemas de GTH por competencias, sustentados en políticas y flujogramas que norman este modelo.

Cunalata, A. (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato, Ecuador*.

Se empleó el nivel descriptivo para analizar la situación y luego del análisis determinar el diagnóstico del ambiente, planteando un manual de procedimientos que reduzca la problemática.

Los resultados y recomendaciones servirán para mejorar la toma de decisiones de los gerentes de la organización.

Alava, M., y Gómez, K. (2016), en su investigación *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública, coordinación zonal 8, durante el periodo 2014*.

Sistema de control para capacitación y selección, Guayaquil-Ecuador. La problemática surge debido a la disminución del desempeño laboral lo que origina que no se logren los objetivos institucionales. Para lo cual se realizó un estudio mixto aplicando encuestas y entrevistas. Se evaluó la confianza de los colaboradores para determinar las causas de su desempeño, para posteriormente realizar un diseño de administración del talento humano mediante la capacitación y selección con el uso del aplicativo, logrando un mejor control, determinándose que el talento humano, la clasificación de puesto, planificación, selección de personal formación de los colaboradores influyen en el desempeño laboral.

2.3.2 Antecedentes Nacionales

Del Castillo, A. (2017). En su tesis *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016*.

Los resultados indican que existe a un nivel de significancia bilateral 0,000 una relación positiva y de nivel alto con un “r” de 0,775 determinándose la aceptación de la hipótesis alterna que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

Rojas, R, y Vílchez, E. (2017). En su investigación *Gestión del talento*

humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima, enero 2017.

Los resultados a un nivel de significancia bilateral de 0,000 determinan que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, asimismo existe relación entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral y por último, existe relación entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Crisóstomo, M. (2017). En su investigación *“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2017”*.

Los resultados indican que no existe incentivo para compartir tu conocimiento con los demás según 20 por ciento, no existe un liderazgo eficiente un 31.4 % y solo a veces existe actitud emprendedora un 68,6% en la variable GTH.

Con relación al desempeño laboral, indicaron que a veces satisfacen las necesidades, un 60%; a veces tienen habilidades para solucionar problemas el 28.6%. En la hipótesis general dio como resultado que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral a un nivel de significancia bilateral 0,000 con un “r” de nivel alto de 0,935.

Valentín, H. (2017). En su investigación *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016, Lima.*

La población estuvo conformada 161 personal del área de salud y administrativo, a los cuales se les aplico cuestionarios relacionados a la gestión del talento humano y desempeño laboral, obteniéndose datos para el procesamiento estadístico respectivo.

El estudio concluye que existen influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, mediante la prueba de Chi cuadrado, a un nivel de significancia bilateral de 0,000.

Ataypoma, D. y Inga, B. (2017). *En su investigación La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL en la provincia de Huancavelica-periodo 2017.*

Se concluye que a un nivel de significancia bilateral 0,00 existe relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral con el coeficiente de rangos de Spearman es $r_s=0,79$ de nivel alto.

Indican que es importante conocer que el desempeño laboral es adherente a las actividades que realizan los trabajadores de la institución educativa, por lo que la gestión del talento humano es relevante en la toma de decisiones y en el desarrollo de las actividades para lograr los objetivos de la Ugel.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.3.1 Gestión del Talento Humano

Chiavenato, I (2002), Plantea un enfoque que tiende a la personalización, donde manifiesta que el trabajador es un ser humano con habilidades y capacidades intelectuales de los que dependen las organizaciones para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos; y a su vez las personas dependen de las organizaciones para alcanzar sus objetivos personales.

2.3.2 Dimensiones del Compromiso Organizacional

Chiavenato I. (2002), considera las siguientes dimensiones

- a) **Admisión de personas:** Procedimientos empleados para adherir nuevos colaboradores en la organización mediante el reclutamiento y la selección.
- b) **Compensación de personas:** Procedimientos que se realizan para compensar y satisfacer sus demandas personales de los colaboradores. Incluyen bonificaciones, remuneración y beneficios adicionales, y servicios sociales.
- c) **Desarrollo de personas:** Procedimientos utilizados para capacitación, entrenamiento e instrucción para mejorar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, los cuales incluye practicas, entrenamiento, desarrollo personal, desarrollo profesional y estrategias de comunicación e integración.

2.3.3 Desempeño laboral

Chiavenato, I. (2007) comportamientos, acciones, espontaneidad, iniciativas de los colaboradores que son relevantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y que se miden en forma individualizada en términos de nivel y competencias.

La competitividad se da en los conocimientos, capacidades, destrezas, entrenamiento, practica, liderazgo, motivación, clima, identificación y el reconocimiento del desempeño realizado para contribuya al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

2.3.4 Dimensiones del desempeño laboral

Capacidades

Chiavenato, I. (2009), son destrezas, habilidades natas y adquiridas de los colaboradores, son aptitudes relevantes en las organizaciones competitivas y

que son primordiales en la gestión de los recursos humanos para alcanzar los objetivos programados.

Motivación

Chiavenato, I. (2009). Actitudes y acciones de los colaboradores que se manifiestan en el deseo de estos para realizar una actividad con el debido esmero para alcanzar las metas y objetivos institucionales, es decir es el estado que desempeña un colaborador como causa de la motivación así como su determinar su intensidad.

Ambiente de trabajo

Chiavenato, i. (2009) lugar físico o virtual donde realiza pasa el mayor tiempo realizando sus actividades laborales, teniendo como medios equipos maquinarias, software que le permiten un ambiente adecuado para desarrollar sus actividades hacia el logro de los objetivos institucionales.

2.3 Definición de términos Básicos

1. **Acción docente:** Basada en la gestión del talento humano mediante la orientación e inducción, donde el docente tenga los medios para realizar la enseñanza aprendizaje, para el cual I impulse hacia el desarrollo de capacidades, trabajo autónomo del estudiante, planificación de los aprendizajes conceptuales, procedimentales y actitudinales.
2. **Acto educativo:** Permite analizar el lugar sustancial del docente y del estudiante, sus relaciones comunicativas, los recursos utilizados, los elementos curriculares y el medio en donde se desarrolló este acto, aislando el meso y macro-entorno, para focalizar la atención en el propio acto de enseñar y aprender.

3. **Ausentismo:** inasistencia al centro laboral si excusa valedera, que ocasiona el desarrollo de las actividades programadas en el ámbito productivo, que muchas veces no permite el logro de las metas y objetivos planificados.
4. **Capacitación:** Son los entrenamientos, charlas, webinar, practicas, coaching que se realizan en modo presencial o virtual para mejorar las capacidades de los colaboradores, a fin de que sean más competitivos y se logren los objetivos planificados.
5. **Absentismo laboral**
El absentismo laboral se refiere a cuando un empleado no acude a su puesto de trabajo durante el tiempo que le corresponde y dentro de su jornada legal de trabajo.
6. **Auditoria de recursos humanos:** Procedimientos y políticas que permiten que se evalúe las actividades planificadas versus las realizadas a fin de determinar puntos a mejorar y de esta forma cumplir con los programas establecidos según las normas vigentes de cada institución.
7. **Ausencia:** Lapso de tiempo en la que un colaborador no se halla en su puesto de trabajo, la cual puede ser justificada o injustificada
8. **Director de recursos humanos.** Gerente o líder responsable de realizar la administración del talento humano, desde el la admisión, reclutamiento, contratación, alta, bajas, remuneraciones, capacitaciones, etc para el óptimo desempeño laboral.
9. **Evaluación del desempeño laboral:** Herramienta para la medición de las capacidades y habilidades de los empleados a la hora de cumplir sus objetivos en la empresa.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general

La Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2020.

3.2 Hipótesis Específicos

- La admisión de personal tiene relación significativa con las capacidades de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2020.
- La compensación personal tiene relación significativa con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2020
- El desarrollo personal tiene relación significativa con el ambiente de trabajo de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2020.

3.3 Definición conceptual y operacional de las variables

Variable “X” Gestión del Talento Humano: factor que se debe considerar de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal que se encuentre capaz de valerse por sí mismo y entregar lo mejor de su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza

Definición Operacional

- Admisión de personal
- Compensación personal
- Desarrollo personal

Variable “Y” Desempeño Laboral: Chiavenato, I. (2007) comportamientos, acciones, espontaneidad, iniciativas de los colaboradores que son relevantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y que se miden en forma individualizada en términos de nivel y competencias.

Definición Operacional

- Capacidades
- Motivación
- Ambiente de trabajo

3.4 Cuadro de Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del Talento Humano	Admisión de personal	Selección, reclutamiento e inducción.	Ordinal
	Compensación personal	Remuneración y plan de carrera	
	Capacitación y desarrollo del personal	- Capacitación y actualización profesional	
	Capacidades	Relaciones interpersonales y comunicación	Ordinal
		- Línea de carrera, estatus y categoría, metas y expectativas	
	Ambiente de trabajo	- Necesidades de nivel físico, equipos y materiales, diseño del puesto	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Enfoque, Tipo y nivel de Investigación

4.3.1 Enfoque de la Investigación

Es cuantitativo. Es aquella investigación en la que se realiza un análisis y estudio de la realidad objetiva, mediante el establecimiento de mediciones y valoraciones numéricas.

4.3.2 Tipo de Investigación

Es de tipo básica. Debido a que se enmarca únicamente en los fundamentos teóricos, sin tomar en cuenta los fines prácticos.

4.3.3 Nivel de Investigación

Esa descriptiva-correlacional. Es descriptiva porque describe la realidad de determinados sucesos, objetos, individuos, grupos o comunidades a los cuales se espera estudiar. Es correlacional porque su finalidad es determinar la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables.

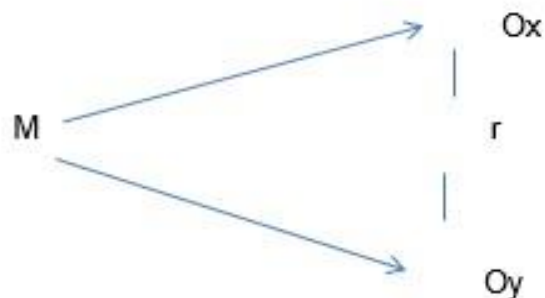
4.2 Diseño y Método de la Investigación

4.3.1 Método de Investigación

- Método general: Hipotético-Deductivo. Combina la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

4.2.2 Diseño de Investigación:

La investigación sigue un diseño no experimental, es decir se observa en su contexto para analizarlos, no manipulando las variables de estudio.



Denotación:

M = Muestra

O = Observación

X = Variable Gestión del Talento Humano

Y = Variable Desempeño laboral

r = Relación entre variables.

4.3 Población y muestra de la investigación

4.3.1 Población

Conformada por 100 docentes de tiempo completo y parcial.

4.3.2 Muestra

Se empleó la siguiente forma para poblaciones con población conocida

$$n = \frac{(Z)^2 (PQN)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 PQ}$$

Donde:

$$N = 100$$

$$P = 0.50$$

$$Q = 0.50$$

$$Z = 1.96$$

$$E = 0.05$$

A continuación, se muestra la determinación del tamaño óptimo de la Muestra:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)(100)}{(0.05)^2 (100-1) + (1.96)^2 (0.50)(0.50)} = 80$$

La muestra fue de 80 colaboradores.

Conformación :

N°	GRADO	CANTIDAD
1	Docentes tiempo completo	20
2	Docentes tiempo parcial	60
		80

4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.3.1 Técnicas

La encuesta. Es necesaria para la recolección de datos para poder realizar la investigación respectiva.

4.3.2 Instrumentos

El instrumento que se empleó fue el cuestionario. El cuestionario estructurado con alternativas de respuestas de escala de Likert.

La escala de Likert, utilizada en nuestro estudio es el siguiente:

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

4.4 Validez y confiabilidad

Validez

Con respecto a la validación de los instrumentos aplicados, se utilizó el Criterio de Juicio de Expertos.

EXPERTO	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	APLICABILIDAD
José Huamán	$(95\% \times 0.20) = 19$	Excelente	Aplicable
Luis Romero	$(95\% \times 0.20) = 19$	Excelente	Aplicable
Dagui Tolentino	$(95\% \times 0.20) = 19$	Excelente	Aplicable

Denis Lovera	$(95\% \times 0.20) = 19$	Excelente	Aplicable
Dimas Achachui	$(95\% \times 0.20) = 19$	Excelente	Aplicable

Confiabilidad

Mediante el Alpha de Cronbach, se obtuvo los resultados siguientes:

Variable: Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,811	12

Variable: Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,801	12

Por los resultados indicados, tiene alta confiabilidad.

4.5 Procesamiento y análisis de datos

Se efectuó con el empleo del software SPSS versión 26 y Excel, para la estadística descriptiva y para la estadística inferencial.

4.6 Ética de la Investigación

Se realizó teniendo en cuenta la conducta responsable en la investigación científica, así como reconociendo la autoría de la base teórica mediante el citado respectivo.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

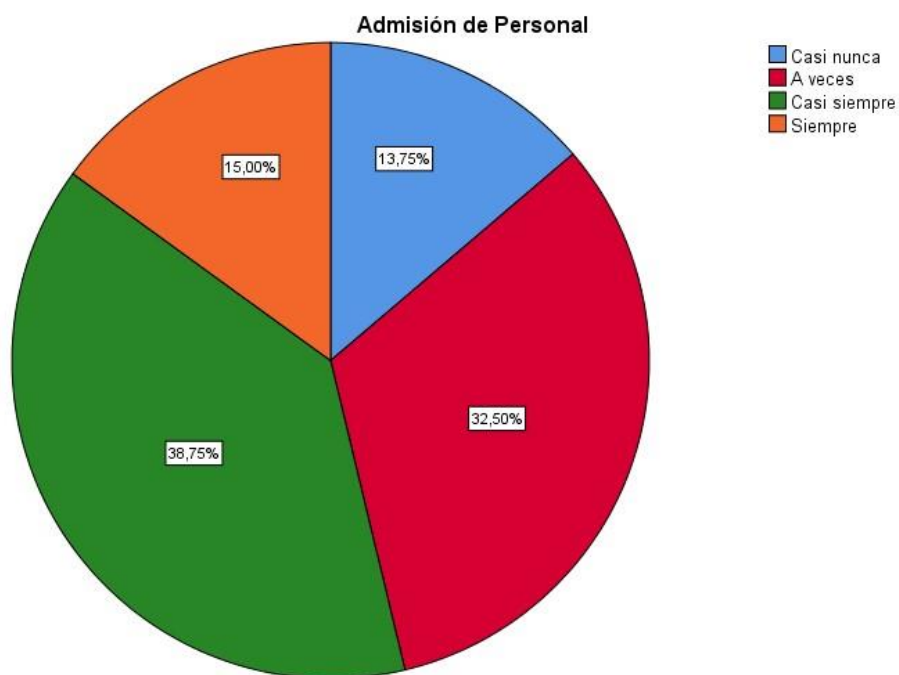
5.1 Análisis Descriptivo

Variable Gestión del Talento Humano

Dimensión Admisión de Personal

Admisión de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	13,8	13,8	13,8
	A veces	26	32,5	32,5	46,3
	Casi siempre	31	38,8	38,8	85,0
	Siempre	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

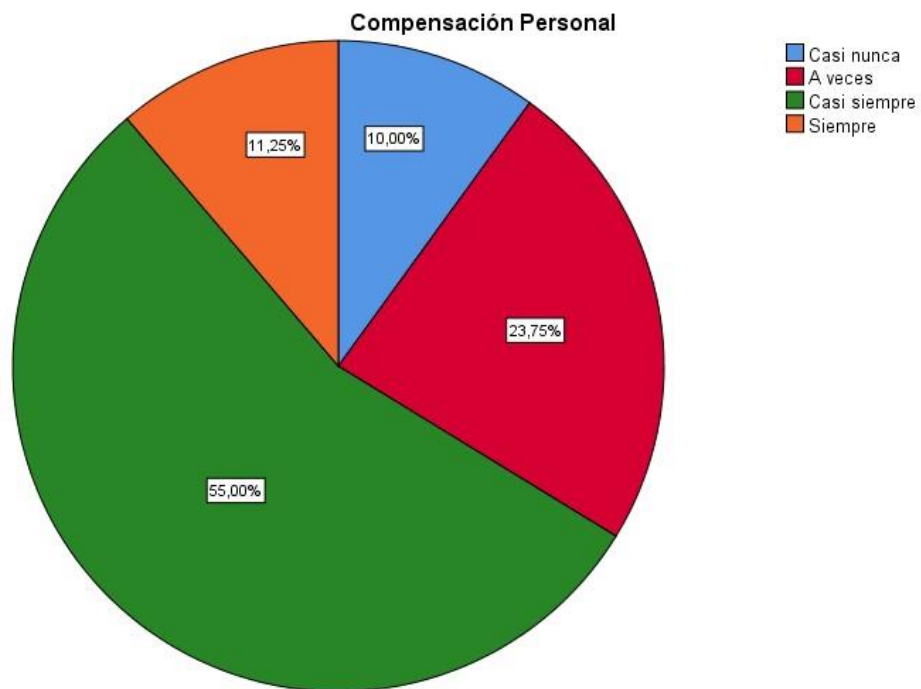


INTERPRETACIÓN

Referente a admisión de personal el 13,8% dijo que casi nunca, 32,5 por ciento dijo que a veces, 38,8 por ciento casi siempre, 15 por ciento dijo que siempre.

Dimensión Compensación Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	10,0	10,0	10,0
	A veces	19	23,8	23,8	33,8
	Casi siempre	44	55,0	55,0	88,8
	Siempre	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



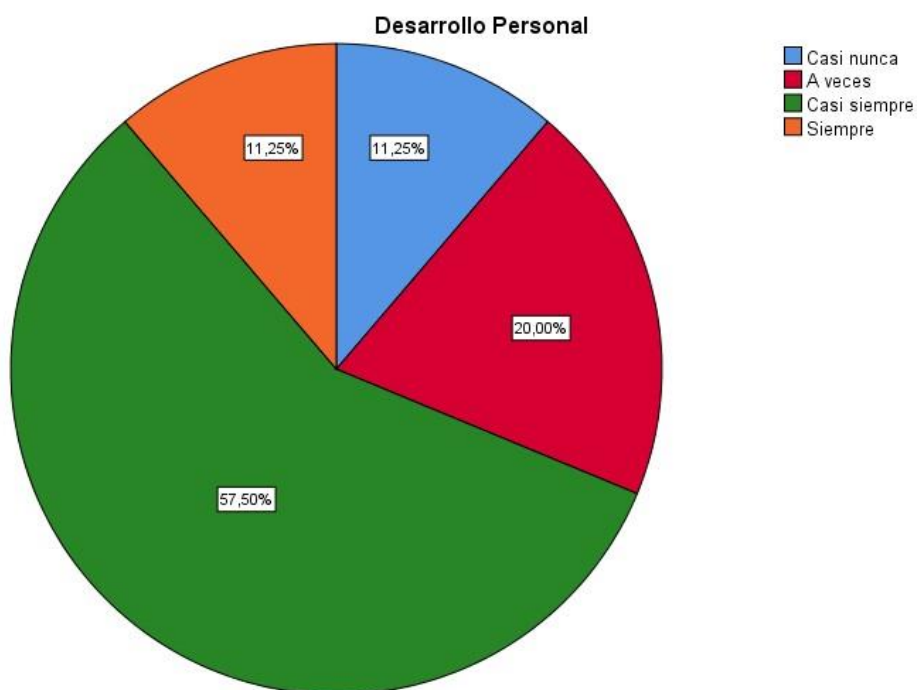
INTERPRETACIÓN

Referente a la compensación personal el 10% dijo que casi nunca, 23.8 por ciento dijo que a veces, 55 por ciento casi siempre, 11.3 por ciento dijo que siempre.

Dimensión Desarrollo Personal

Desarrollo Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	11,3	11,3	11,3
	A veces	16	20,0	20,0	31,3
	Casi siempre	46	57,5	57,5	88,8
	Siempre	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



INTERPRETACIÓN

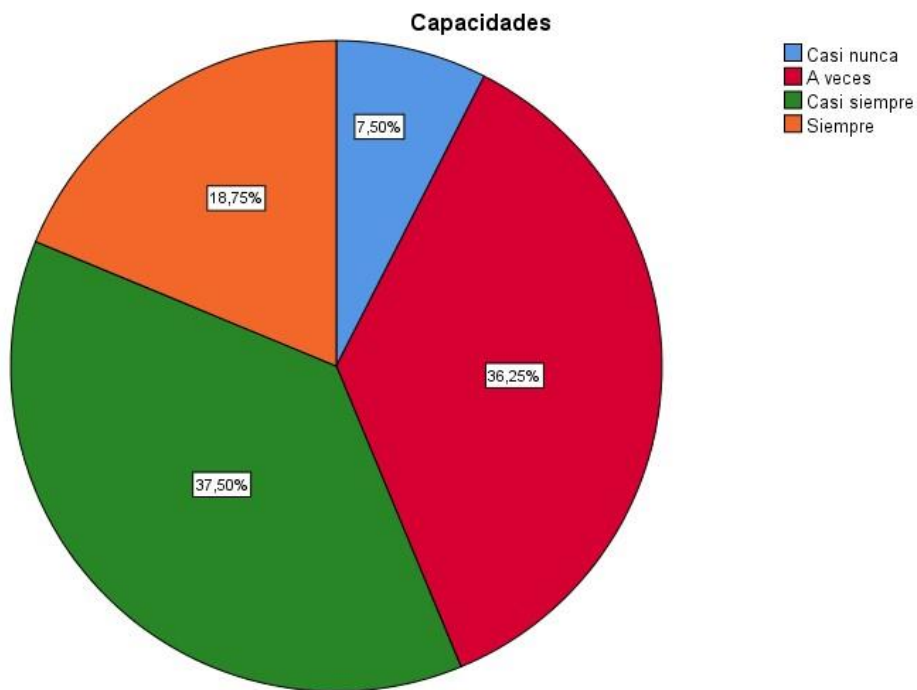
Referente al desarrollo personal el 11.3% dijo que casi nunca, 20 por ciento dijo que a veces, 57.5 por ciento casi siempre, 11.3 por ciento dijo que siempre.

Variable Desempeño laboral

Dimensión capacidades

Capacidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	7,5	7,5	7,5
	A veces	29	36,3	36,3	43,8
	Casi siempre	30	37,5	37,5	81,3
	Siempre	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



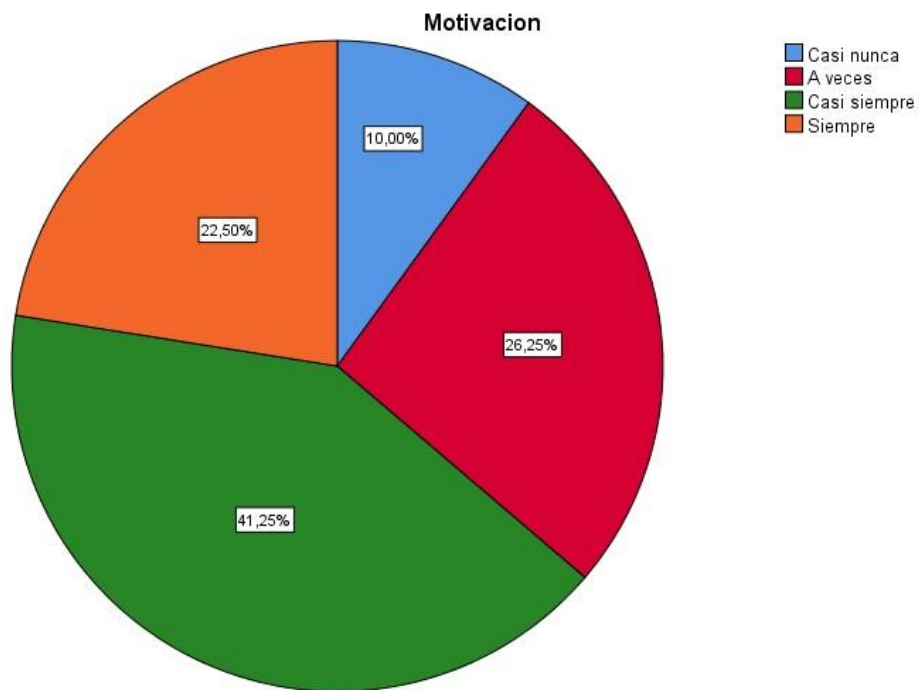
INTERPRETACIÓN

Referente a la dimensión capacidades el 7.5% dijo que casi nunca, 36.3 por ciento dijo que a veces, 37.5 por ciento casi siempre, 18.8 por ciento dijo que siempre.

Dimensión motivación

Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	10,0	10,0	10,0
	A veces	21	26,3	26,3	36,3
	Casi siempre	33	41,3	41,3	77,5
	Siempre	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



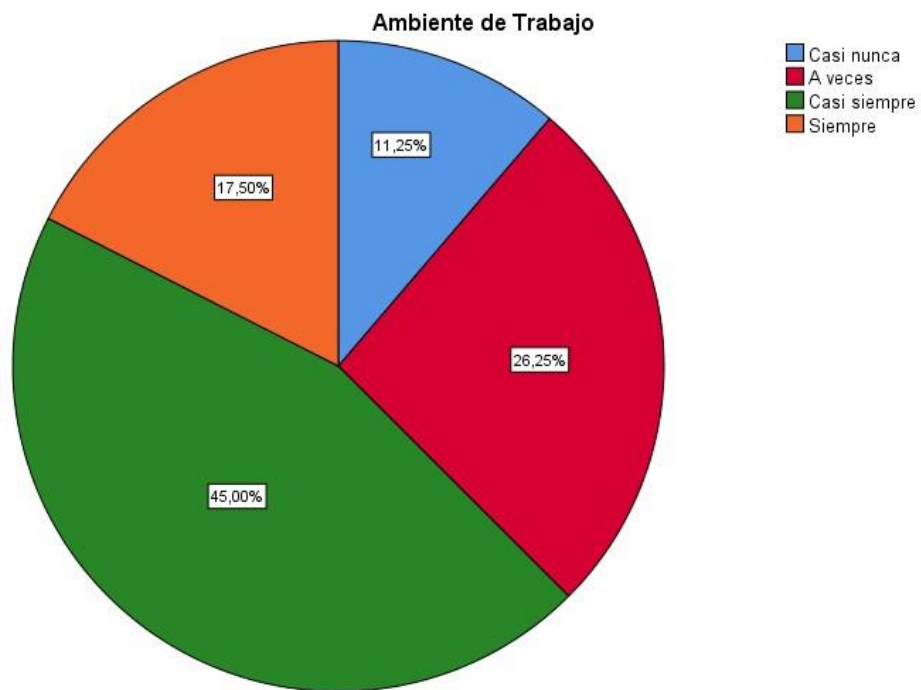
INTERPRETACIÓN

Referente a la dimensión motivación el 10 % dijo que casi nunca, 26.3 por ciento dijo que a veces, 41.3 por ciento casi siempre, 22.5 por ciento dijo que siempre.

Dimensión ambiente de trabajo

Ambiente de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	11,3	11,3	11,3
	A veces	21	26,3	26,3	37,5
	Casi siempre	36	45,0	45,0	82,5
	Siempre	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



INTERPRETACIÓN

Referente a la dimensión ambiente de trabajo el 11.3 % dijo que casi nunca, 26.3 por ciento dijo que a veces, 45 por ciento casi siempre, 17.5 por ciento dijo que siempre.

5.1 Análisis Inferencial

Contrastación de hipótesis general

Ha: La Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017.

Ho: La Gestión del Talento Humano no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017.

Correlaciones

		Gestión Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,740**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,740**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

La hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se comprueba en la presente tabla donde la significancia bilateral es 0,000 resultado que comprueba la hipótesis general de investigación se acepta.

La comprobación de la hipótesis también muestra el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral siendo 0,740 valor que indica que el grado de relación es correlación alta, así mismo se señala que a medida que la gestión del talento humano mejore, mejorará el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de administración de la UAP.

Contrastación de hipótesis específica 1

- Ha: La admisión de personal tiene relación significativa con las capacidades de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017.
- Ho: La admisión de personal no tiene relación significativa con las capacidades de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017.

· Correlaciones

		Admisión de Personal	Capacidades
Admisión de Personal	Correlación de Pearson	1	,500**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Capacidades	Correlación de Pearson	,500**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

La hipótesis específica 1: Existe relación entre la admisión de personal con las capacidades de los docentes, se comprueba en la presente tabla donde la significancia bilateral es 0,000 resultado que comprueba la hipótesis específica 1 de investigación se acepta.

La comprobación de la hipótesis también muestra el grado de relación entre la admisión de personal con las capacidades de los docentes siendo 0,500 valor que indica que el grado de relación es correlación medio, así mismo se señala que a medida que la admisión de personal mejore, mejorará las capacidades de los docentes de la Facultad de administración de la UAP.

Contrastación de hipótesis específica 2

- Ha: La compensación personal tiene relación significativa con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017
- Ho: La compensación personal no tiene relación significativa con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017

Correlaciones

		Compensación Personal	Motivación
Compensación Personal	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

La hipótesis específica 2: Existe relación entre la compensación de personal con la motivación de los docentes, se comprueba en la presente tabla donde la significancia bilateral es 0,000 resultado que comprueba la hipótesis específica 2 de investigación se acepta.

La comprobación de la hipótesis también muestra el grado de relación entre la compensación de personal con la motivación de los docentes siendo 0,509 valor que indica que el grado de relación es correlación medio, así mismo se señala que a medida que la compensación de personal mejore, mejorará la motivación de los docentes de la Facultad de administración de la UAP.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: El desarrollo personal tiene relación significativa con el ambiente de trabajo de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017

Ho: El desarrollo personal no tiene relación significativa con el ambiente de trabajo de los docentes de la Facultad de Administración de la UAP, 2017

Correlaciones

		Desarrollo Personal	Ambiente de Trabajo
Desarrollo Personal	Correlación de Pearson	1	,779**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Ambiente de Trabajo	Correlación de Pearson	,779**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

La hipótesis específica 3: Existe relación entre el desarrollo personal con el ambiente de trabajo de los docentes, se comprueba en la presente tabla donde la significancia bilateral es 0,000 resultado que comprueba la hipótesis específica 3 de investigación se acepta.

La comprobación de la hipótesis también muestra el grado de relación entre el desarrollo personal con el ambiente de trabajo de los docentes siendo 0,779 valor que indica que el grado de relación es correlación alta, así mismo se señala que a medida que el desarrollo personal mejore, mejorará el ambiente de trabajo de los docentes de la Facultad de administración de la UAP.

.CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La comprobación de la hipótesis también muestra el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral siendo 0,740 valor que indica que el grado de relación es correlación alta, así mismo se señala que a medida que la gestión del talento humano mejore, mejorará el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de administración de la UAP.

La misma que tiene similitud en sus resultados con Del Castillo, A. (2017). En su tesis *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016*.

También son similares con los resultados indican que existe a un nivel de significancia bilateral 0,000 una relación positiva y de nivel alto con un “r” de 0,775 determinándose la aceptación de la hipótesis alterna que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

Y finalmente son similares a los resultados de Rojas, R, y Vílchez, E. (2017). En su investigación *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima, enero 2017*.

Los resultados a un nivel de significancia bilateral de 0,000 determinan que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, asimismo existe relación entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral y por último, existe relación entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Crisóstomo, M. (2019). En su investigación *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2017*.

Los resultados indican que no existe incentivo para compartir tu conocimiento con los demás según 20 por ciento, no existe un liderazgo eficiente un 31.4 % y solo a veces existe actitud emprendedora un 68,6% en la variable GTH. Con relación al desempeño laboral, indicaron que a veces satisfacen las necesidades, un 60%; a veces tienen habilidades para solucionar problemas el 28.6%. En la hipótesis general dio como resultado que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral a un nivel de significancia bilateral 0,000 con un “r” de nivel alto de 0,935.

CONCLUSIONES

1.- La comprobación de la hipótesis también muestra el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral siendo 0,740 valor que indica que el grado de relación es correlación alta, así mismo se señala que a medida que la gestión del talento humano mejore, mejorará el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de administración de la UAP.

2.- La comprobación de la hipótesis también muestra el grado de relación entre la admisión de personal con las capacidades de los docentes siendo 0,500 valor que indica que el grado de relación es correlación medio, así mismo se señala que a medida que la admisión de personal mejore, mejorará las capacidades de los docentes de la Facultad de administración de la UAP.

3.- La comprobación de la hipótesis también muestra el grado de relación entre la compensación de personal con la motivación de los docentes siendo 0,509 valor que indica que el grado de relación es correlación medio, así mismo se señala que a medida que la compensación de personal mejore, mejorará la motivación de los docentes de la Facultad de administración de la UAP.

4.- La comprobación de la hipótesis también muestra el grado de relación entre el desarrollo personal con el ambiente de trabajo de los docentes siendo 0,779 valor que indica que el grado de relación es correlación alta, así mismo se señala que a medida que el desarrollo personal mejore, mejorará el ambiente de trabajo de los docentes de la Facultad de administración de la UAP

RECOMENDACIONES

1.-Programar en forma mensual capacitaciones in house y extra institucionales de coaching, mentoring, atención al cliente, asignarle cursos alineados a su línea de carrera, implementar una suscripción con bibliotecas virtuales especializadas, mejorar las instalaciones de las áreas de trabajo y servicio, promover a docentes con alto rendimiento, brindarles un bono de profesor estrella a fin de motivar a sus colegas.

2.-Realizar mejoras en equipos, materiales, así como área de servicios, donde pueda guardar sus pertenencias, almorzar y realizar revisiones, clases entre otros. Mejorar la sala de estar con un refrigerador para guardar alimentos, microondas, agua, café y otros que lo hagan que no extrañen sus domicilios.

3.- Promover la excelencia académica mediante el docente estrella, aquel que en las encuestas salgan con alto puntaje, se les remunere un pago de incentivo, lo cual generara que los demás colegas se esfuercen para alcanzar esta distinción. Asimismo, se les asigne más horas de dictado y/o se les ratifique para el caso de los docentes parciales.

4.-Hacer capacitaciones previas a las entregas de actas de notas, calificaciones, envío de los mejores trabajos, se realice actividades de exposiciones de trabajos, con participación de docentes, alumnos y autoridades donde se ponga en evidencia los logros alcanzados. Programar en forma mensual, webinar, simposiun o se invite a un ponente internacional que disertar de temas de actualidad, así como de investigación, a fin de crear una cultura investigativa en el binomio docente-alumno, donde se evidencie el compromiso y la satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Chiavenato, I (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones, (Segunda edición). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones, (Octava edición). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano, (Tercera edición). México: Mc Graw Hill.
- Coll, C., Palacios, J., y Marchesí, A. (1997). El Constructivismo en el Aula. Barcelona: Ed. Graó.
- Gómez-Mejía, L., Balkin D. B. y Cardy, R. L. (2008). Gestión de Recursos Humanos, (Quinta Edición). España: Pearson Educación, S.A.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). Comportamiento organizacional. (Décima Edición). México: THOMSON.
- HILL, C. y GARETH J. (2006). Administración Estratégica. Un enfoque integrado. México: Mc Graw Hill.
- Ivancevich J. M., Konopaske R. y Matteson M. T. (2006). Comportamiento organizacional, (Séptima edición). México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración: Una perspectiva global.
- Ley universitaria N° 30220 (2014). Diario Oficial el peruano. Normas legales. Año XXXI - N° 12914
- Münch. L. (2017). Administración: Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor. México: Pearson Educación,
- Niebel, B. W. y Freivalds, A. (2010). Ingeniería Industrial: Métodos, estándares y diseños de trabajo, (Duodécima edición). México: Mc Graw Hill.
- Porter, M. E. (1990). La Ventaja Competitiva de las Naciones. Argentina: Vergara Editor.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). Comportamiento organizacional (Decimotercera edición). México: Pearson Educación.

Taboada, N. (2013), Metodología de la Investigación Científica. Trujillo, Perú:
EDUNT

Barriga (2016). Presentó a la Universidad Mayor de San Marcos, para obtener el grado de Magister en la tesis titulada "Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza Jesús María - Lima, 2016

Fuentes K. J. (2018). "Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018". (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.

García (2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. U. Politécnica del Carchi – Ecuador.

Gasea, M. A. (2015). El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua – Edo. Aragua. (Tesis de Maestría). Recuperado de: riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2042/1/mgasia.pdf.

Guarniz A. L. (2014). Satisfacción Laboral, Compromiso Institucional y Desempeño Docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/738>.

Juárez J.R. (2013). "Relación entre satisfacción laboral y productividad de los docentes de las Facultades de Educación y Salud de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto" (Tesis de Doctorado). Universidad Alas Peruanas Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/80719770/>

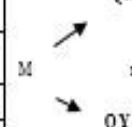
Loza E.M. (2014). Liderazgo y Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto. (Tesis de maestría). Recuperado de: www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/pdf.

- Morales y Tirapé (2013). Tesis titulada "Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aerostar S.A.". Ecuador
- Pérez C. B. (2013). "Relación del grado de Compromiso Organizacional y el Desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público Monterrey, Nuevo León". (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3646>
- Villamil y Sánchez (2013). "Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma"; Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) - Honduras, para obtener el grado de Maestro.
- Zegarra F. E. (2014). Relación entre Marketing Interno y Compromiso Organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho. (Tesis de Maestría). Recuperado de: cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3747.
- Valdivia, C. (2014) El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper- Trujillo S.A. (tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Ybarra, L y García, M (2012) Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato (tesis de pregrado) Universidad de Guanajuato. Guanajuato, México.

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS, 2017**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Qué nivel de relación existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017?	Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017	Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL DIMENSIONES DE LA VARIABLE "X" Afectivo Continuar Normativo	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Es de Tipo básica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-correlacional MÉTODO: Hipotético-Deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal, correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	SATISFACCIÓN LABORAL	No experimental, transversal, correlacional QX  M QY POBLACIÓN: 959 docentes contratados y nombrados. MUESTRA: 761 docentes integrantes del personal docente contratado TC y TP TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Qué nivel de relación existe entre las condiciones físicas y/o materiales y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017?	Determinar el nivel de relación entre las condiciones físicas y/o materiales y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.	Existe relación significativa entre las condiciones físicas y/o materiales y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.	DIMENSIONES DE LA VARIABLE "Y" Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas	
¿Qué nivel de relación existe entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017?	Determinar el nivel de relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.	Existe relación significativa entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.	Relaciones sociales	

Anexo N°1: Matriz de consistencia

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS, 2017**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Qué nivel de relación existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017?	Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017	Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL DIMENSIONES DE LA VARIABLE "X" Afectivo Continuar Normativo	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Es de Tipo básica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-correlacional MÉTODO: Hipotético-Deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal, correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	SATISFACCIÓN LABORAL	
¿Qué nivel de relación existe entre las condiciones físicas y/o materiales y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017?	Determinar el nivel de relación entre las condiciones físicas y/o materiales y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.	Existe relación significativa entre las condiciones físicas y/o materiales y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.	DIMENSIONES DE LA VARIABLE "Y" Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas	<p> $M \rightarrow QX$ $M \rightarrow QY$ $M \rightarrow QZ$ </p>
¿Qué nivel de relación existe entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017?	Determinar el nivel de relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.	Existe relación significativa entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.	Relaciones sociales	POBLACIÓN: 959 docentes contratados y nombrados. MUESTRA: 761 docentes integrantes del personal docente contratado TC y TP TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

<p>¿Qué nivel de relación existe entre las políticas administrativas y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017?</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre las relaciones sociales y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre las políticas administrativas y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre las relaciones sociales y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017</p>	<p>Existe relación significativa entre las políticas administrativas y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre las relaciones sociales y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, 2017.</p>		
---	--	---	--	--

ANEXO N°02: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Cuestionario: Gestión del Talento Humano

La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, únicamente para la obtención de información.

Nunca = Muy inadecuado..... (1)

Casi nunca = Inadecuado..... (2)

A veces = Regular..... (3)

Casi siempre= Adecuado..... (4)

Siempre= Muy Adecuado..... (5)

DIMENSIONES						
N°	Admisión de personal	1	2	3	4	5
1	¿La oficina de personal lleva a cabo procesos de selección para progresión de cargos del personal en forma anual?					
2	¿Se da reclutamiento externo del personal a laborar en la institución?					
3	¿La oficina de personal da a conocer si contamos con el personal que se requiere dentro de la empresa?					
4	¿Utilizan los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico?					
N°	Compensación personal	1	2	3	4	5
5	¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de la institución?					
6	¿Recibes algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro?					
7	¿Son frecuentes las felicitaciones en tu trabajo? – resoluciones de reconocimientos y felicitaciones					
8	¿Recibe un justo reconocimiento por su labor en la empresa?					
N°	Desarrollo personal	1	2	3	4	5
9	¿La institución brinda programas de desarrollo del personal?					
10	Existe programas de reembolso sobre las capacitaciones que realiza el trabajador?					
11	¿La capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
12	¿Los planes y programas de desarrollo personal ayudan a mejorar el nivel de competencia?					

Anexo N° 3 Cuestionario: Desempeño Laboral

La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, únicamente para la obtención de información.

Nunca = Muy inadecuado..... (1)

Casi nunca = Inadecuado..... (2)

A veces = Regular..... (3)

Casi siempre= Adecuado..... (4)

Siempre= Muy Adecuado..... (5)

DIMENSIONES						
N°	Capacidades	1	2	3	4	5
1	¿Se fomenta tu formación y capacitación en el trabajo?					
2	¿Se posibilita el desarrollo profesional en tu trabajo?					
3	¿La institución ofrece charlas de motivación al personal?					
4	¿Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas?					
N°	Motivación	1	2	3	4	5
5	¿El equipo necesario para ejecutar su trabajo es adecuado?					
6	¿El equipo utilizado garantiza su salud física?					
7	¿Son buenas las condiciones de tu ambiente de trabajo?					
8	¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo?					
N°	Ambiente de trabajo	1	2	3	4	5
9	¿La comunicación entre tus compañeros de trabajo es adecuado?					
10	¿Son buenas las relaciones laborales con tus compañeros de trabajo?					
11	¿Se comunican en forma periódica para solucionar problemas en equipos de trabajo?					
12	¿La información es compartida por algún medio en los casos que son importantes?					

Anexo N°4: Validación del instrumento



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Isabel Giovana Colan Rojas
 1.2 Grado académico: MAESTRÍA
 1.3 Cargo e institución donde labora: HOSPITAL MILITAR CENTRAL
 1.4 Título de la Investigación: COMPROBANDO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA FARMACIA DE ADIUSTAMIENTO UAP 2020
 1.5 Autor del instrumento: ING. G. BARRERA, LAUREZ, F. L. Y T. TORRES
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)
 1.7 Nombre del instrumento: COMPROBANDO ORGANIZACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el estudio.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL						
TOTAL						90%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18
 VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: Lima 02 Noviembre 2020

Isabel G. Colan Rojas
Mg. ISABEL G. COLAN ROJAS
 Investigación y Docencia Universitaria

FIRMA Isabel G. Colan Rojas
 NOMBRE Isabel Giovana Colan Rojas
 DNI 40843649

Anexo N°5: Copia de la data procesada

NES FISICASY/O M			LABORALESY/O RE			MICAS ADMINIST			RATELACIONES				
SOCIALE SARROLLO PE													
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
5	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	5	3	2
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
5	1	3	5	4	2	3	5	5	2	4	4	3	5
4	5	3	3	3	5	3	3	5	2	4	3	2	3
4	4	2	3	3	4	5	4	2	4	4	3	5	5
1	4	2	4	2	2	4	5	2	1	1	4	2	5
5	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	4	3	4
3	2	3	4	5	5	2	5	5	3	5	2	4	4
3	4	2	5	3	3	5	5	2	5	5	2	4	5
3	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	2	4
2	5	1	1	5	2	4	1	3	3	5	4	1	5
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4
5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	4	2
2	4	3	3	4	2	5	2	5	4	4	5	2	2
3	2	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5
4	2	3	1	4	5	1	4	4	3	3	4	4	4
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5
3	4	5	2	5	2	4	5	4	4	2	4	5	5
2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5
3	5	2	2	2	3	3	2	2	5	5	2	3	2
5	3	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	3	2
3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5
5	2	1	2	3	2	2	4	5	3	5	4	5	4
4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	2	5
5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	3	2
3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3
2	5	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	5	2
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	5	4
4	3	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	5	5
4	3	4	4	2	4	4	5	4	3	4	5	2	5
3	4	2	1	5	1	5	1	2	2	4	3	2	2
3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	2	5
1	1	5	4	5	1	5	3	5	5	1	4	3	5

5	5	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	3	2	3
3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5
2	5	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	5	2	4
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	2	5	5	5	5	4	3	2	2	5	4	2	4
4	3	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	5	5	2
4	3	4	4	2	4	4	5	4	3	4	5	2	5	5
5	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3
3	5	4	3	4	3	5	3	3	2	2	2	1	1	1
2	5	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	5	2	4
5	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	5	3	2	1
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
5	1	3	5	4	2	3	5	5	2	4	4	3	5	5
4	5	3	3	3	5	3	3	5	2	4	3	2	3	4
4	4	2	3	3	4	5	4	2	4	4	3	5	5	2
1	4	2	4	2	2	4	5	2	1	1	4	2	5	1
5	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4
3	2	3	4	5	5	2	5	5	3	5	2	3	4	3
3	4	2	5	3	3	5	5	2	5	5	2	4	5	4
3	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	2	4	5
2	5	1	1	5	2	4	1	3	3	5	4	1	5	1
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3
5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	5	2
5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	2	5
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	4	2	3
2	4	3	3	4	2	5	2	5	4	4	5	2	2	4
3	2	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4
4	2	3	1	4	5	1	4	4	3	3	4	4	4	4
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2
3	4	5	2	5	2	4	5	4	4	2	4	5	5	5
2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5	2
3	5	2	2	2	3	3	2	2	5	5	2	3	2	5
5	3	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	3	2	5
3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	2
5	2	1	2	3	2	2	4	5	3	5	4	5	4	1
4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	2	5	2
5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	3	2	3
3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5
2	5	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	5	2	4
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	5	4	4
4	3	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	5	5	2
4	3	4	4	2	4	4	5	4	3	4	5	2	5	5
3	4	2	1	5	1	5	1	2	2	4	3	2	2	4
3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	2
5	5	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	2	5	2
1	1	5	4	5	1	5	3	5	5	1	4	3	5	4
5	5	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	3	2	3

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

2	3	5	2	2	4	4	2	5	4	4	4	3	5	2	5	5	5	3	4	3	
2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	5	5	4	2	
5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	1	5	5	
2	5	5	3	5	3	1	2	5	2	2	5	2	4	5	3	5	2	4	5	2	
4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	2	5	4	3	4	5	5	
5	4	4	5	2	4	3	5	4	3	4	5	5	5	2	1	5	2	1	5	5	
5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	3	5	5	4	4	3	5	
1	4	2	3	2	4	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	
2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	5	4	2	
4	2	3	4	5	2	1	1	4	2	4	5	2	1	5	3	5	4	5	5	2	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	1	5	4	2	3	
2	4	4	2	5	1	5	1	1	2	4	4	5	5	5	4	1	1	2	4	5	
2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	
5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	2	4	3	5	5	3	3	5	
1	1	2	5	5	2	5	4	3	1	1	4	5	1	5	3	5	3	1	4	5	
3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	2	4	3	5	4	4	2	4	2	4	
4	4	3	4	3	4	2	5	2	5	5	2	5	4	3	3	3	5	2	2	5	
2	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	5	3	1	4	4	5	4	
2	3	2	5	5	1	3	5	1	3	5	4	5	1	5	3	1	5	4	4	5	
5	4	3	2	2	4	5	5	2	4	5	2	4	3	2	5	3	4	3	2	4	
2	5	3	4	4	4	3	5	3	2	4	5	5	2	4	2	4	3	3	5	5	
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	5	1	1	2	5	4	2	
3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	5	3	5	2	2	
3	2	3	3	3	2	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	
2	3	2	4	5	4	3	2	5	4	4	5	2	4	5	5	4	4	2	5	2	
5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	2	3	5	
2	4	2	5	4	2	1	1	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	1	4	4	
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	3	5	3	2	5
5	3	2	5	5	4	3	4	2	4	2	4	5	5	5	2	1	5	5	4	5	
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	2	5	1	4	4	2	4	5	
3	4	2	3	2	5	3	5	3	5	5	2	2	5	2	1	5	5	3	2	2	
5	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	2	5	2	1	4	5	5	4	2	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	4	2	3	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4
5	3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	3	4	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	
5	2	4	2	3	3	2	2	5	4	4	5	2	3	3	2	1	2	3	5	2	
2	3	5	2	2	4	4	2	5	4	4	4	3	5	2	4	4	3	1	4	3	
2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	2	
5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	
5	3	4	4	5	3	3	4	2	3	2	3	4	4	5	5	2	1	5	3	4	
4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	2	5	5	1	1	5	4	5	
5	4	4	5	2	4	3	5	4	3	4	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	
2	5	1	5	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	3	5	3	5	5	
5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	
5	3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	1	5	4	1	4	5	
1	3	5	5	5	2	4	2	5	5	1	4	5	4	5	2	2	3	5	4	5	
5	2	4	2	3	3	2	2	5	4	4	5	2	3	3	3	3	3	4	5	2	

Anexo N°6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación Titulada Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral De Los Docentes De La Facultad De Administración De La Universidad Alas Peruanas, 2017 Tengo Pleno Conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres

DNI N° _____

Anexo N°7:

Declaratoria de autenticidad de tesis

Yo, FELIX TEODORICO ROMERO LOPEZ identificado con DNI 09951988. egresado del Programa de Doctorado en Administración, declaro bajo juramento que:

Soy autor de la tesis titulada: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, 2017

En muestra de lo cual firmo la presente Declaratoria.

Lima, 03 noviembre de 2017

FELIX TEODORICO ROMERO LOPEZ

.....

DNI. 09951988