

Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014

Human Talent Management and Organizational Commitment of Teachers for the Master in Management of Education at César Vallejo University, in Huaral, 2014

Isabel Victoria Cabrera Rivera*

* Abogada, magíster en Administración Ejecutiva en Negocios. Egresada del Doctorado en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Lex



Fiesta en la calle.

RESUMEN

El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. El método de investigación fue descriptivo, y su diseño fue correlacional. La muestra estuvo constituida por 56 docentes de Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral. Existió relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,57.

Palabras clave: *gestión, talento humano, compromiso, organización.*

ABSTRACT

This article has as an objective to determine the relationship between Human Talent Management and Organizational Commitment of teachers of the Master in Administration at César Vallejo University, in Huaral, 2014. The research method was descriptive and design was correlational. The sample consisted of 56 teachers in Educational Administration at César Vallejo University, in Huaral. There was direct and significant relationship between human talent management and organizational commitment of teachers of the Master in Educational Administration at César Vallejo University, in Huaral, 2014, with significance of 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ and Spearman rho = 0,57.

Key words: *management, human talent, commitment, organization.*

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, dada la complejidad de las diversas organizaciones y la combinación que debe existir entre los elementos social y económico, y teniendo en cuenta la dinámica actual de apertura y globalización, es lógico diseñar modelos y estructuras que permitan desarrollar actividades que tiendan al desarrollo y equilibrio entre sus funciones. Uno de esos modelos es el que tiene que ver con el sistema de control interno del talento humano, el cual debe ser congruente con la misión de la organización y puesto en práctica a partir de un plan estratégico que conlleve no solo al logro de objetivos económicos y sociales, sino también a lograr consolidar una imagen organizacional que le permita competir en el turbulento ambiente nacional e internacional. Enmarcados en este ámbito, se parte de un análisis a través del cual se pueden identificar factores internos y externos que permitan estructurar instrumentos idóneos para un adecuado control interno del talento humano de acuerdo a la naturaleza de cada organización.

Como señala Chiavenato, “administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talento”.¹ Un talento es siempre un tipo especial de persona, y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que lo valore. En este artículo científico se consignan las hipótesis y variables. La metodología empleada desarrolla el tipo, método y diseño de investigación, aplicada a la población y a la muestra estudiada. Señalamos también las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados. Y por último realizamos el análisis e interpretación de los resultados, así como las referencias bibliográficas.

En definitiva, el entorno actual, caracterizado por la aceleración de los cambios, la diversidad y la globalización, y por un peso cada vez mayor del conocimiento en las organizaciones, obliga

¹ Idalberto Chiavenato. *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill, 2009, p. 89.

a las mismas a invertir en capital humano. Las organizaciones públicas a nivel internacional no son ajenas a esta situación, y ante las exigencias de racionalidad, eficiencia, flexibilidad e innovación, se ven abocadas a un cambio que afecta de forma fundamental a la gestión de su talento humano.

Considerando al factor humano como un componente de gran valor para la organización, es lógico pensar que se hace necesario verificar, con una determinada frecuencia, si las tareas se están realizando de la manera adecuada, y si los empleados han llegado a su nivel óptimo de rendimiento o, por el contrario, aún tienen una clara capacidad de mejora. Por ello, la inversión en procesos de selección, formación, compensación y evaluación de desempeño ha crecido en los últimos años.

Las universidades del país deben enfocarse en una política orientada al control del talento humano eficiente y eficaz y hacer frente al proceso de globalización; este proceso conlleva a su fortalecimiento, con personal capacitado destinado primordialmente a satisfacer al cliente interno y externo. Debemos convencernos de que el país debe tomar en cuenta el control del talento humano potencializando sus habilidades con técnicas modernas tendientes al desarrollo de sus habilidades; caso contrario, los resultados de un adecuado control interno de talento humano se verán afectados, al no conseguir la institución un mayor grado de competencia, congruencia, compromiso y sobre todo una mayor eficacia de los costos del personal.

Los procesos y prácticas de gestión del talento humano se deben adelantar de manera articulada a la misión, visión, principios, propósitos, lineamientos y demás procesos de gestión de una institución pública o privada, y con mucho mayor razón si es una institución educativa, de tal forma que su planeación y desarrollo contribuyan a la calidad educativa, lo que significa para las universidades del país un camino de mejoramiento integrado y holístico que nunca termina, una travesía de altos propósitos con sólidos valores y la capacidad y el liderazgo de su comunidad educativa para alcanzar la excelencia.

Existen principios fundamentales que norman, regulan, amparan y protegen el desarrollo del trabajador en el desempeño de sus funciones, propiciando su capacitación, el respeto a sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones en términos de eficacia, eficiencia, y que, junto a la selección del personal adecuado, la formación específica del mismo, la capacitación, la evaluación, la remuneración justa y la promoción, serán los pilares fundamentales para la conformación de una institución con visión de futuro y dispuesta a enfrentar los desafíos del nuevo milenio. El compromiso organizacional es importante para el éxito de las organizaciones, ya que es uno de sus pilares fundamentales, porque refleja las creencias de los trabajadores en la misión y metas de la empresa; por ello debe ser el núcleo de las estrategias corporativas, las cuales influyen en los trabajadores para que dediquen un mayor esfuerzo en el logro de los

objetivos. Asimismo la satisfacción laboral es de gran importancia, ya que a partir de esta se puede determinar el nivel en que los empleados se sienten satisfechos o no con sus labores, e identificar cuáles son los aspectos de la organización que están fallando, y cómo esto puede ser esencial para el desarrollo personal y profesional de los individuos, así como para el logro de los objetivos organizacionales.

Se define el compromiso organizacional, según Lagomarsino cuando cita a Mowday, como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización”.²

En la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, se evidencia una falta de compromiso organizacional por parte de la coordinación, quien demuestra deficiencias al momento de brindar información y asesoramiento a los docentes. No existen buenas relaciones interpersonales entre docentes puesto que no se conocen. Cada uno imparte su curso a la hora establecida y se retira. Así mismo, no se cuenta con los recursos tecnológicos. La sede de Huaral es una institución educativa que no cuenta con la infraestructura y los recursos materiales para que los docentes se sientan comprometidos a culminar exitosamente su labor pedagógica. Consideramos que toda organización requiere de un sistema de gobierno propio. En el ámbito educativo, las universidades particulares que gozan de autonomía se encuentran bajo nuevas exigencias administrativas e institucionales que plantean la importancia de ser más efectivas, de lograr criterios de calidad que evidencien procesos e indicadores que operen desde modelos de gestión orientados a la mejora continua.

En la actualidad se vienen dando diferentes perspectivas teóricas que hablan de la gestión del talento humano no solo como un proceso necesario, sino como el centro mismo de la organización, dentro de las cuales se encuentran las teorías más actuales del diseño organizacional y de la psicología organizacional.

Entre las primeras se debe resaltar aquellas teorías que hablan de la relación existente entre el tamaño, el diseño de la organización, en términos de Daft,³ y su cultura, lo que lleva directamente a una concepción del ser humano en el espacio laboral y de cómo debe ser “manejado” en la organización. Por su parte, desde la perspectiva de la psicología organizacional se pueden encontrar diferentes aportes que están íntimamente relacionados con la administración y que van conformado un entramado en el que las diferentes ciencias sociales se unen para dar como resultado un nuevo sustento teórico a la administración, y unos tópicos centrales sobre los cuales la gestión del talento humano debe dirigir su acción y su reflexión, y que, para efectos de este trabajo (sin pretender ser reduccionistas), como

² Lagomarsino, Robert. “Compromiso organizacional”. *Revista de Antiguos Alumnos*, 2, vol. 6 (2003), p. 24.

³ Richard Daft. *Teoría y diseño organizacional*. México, 2005, p. 133.

puede observarse en un análisis rápido de esta compilación, las teorías actuales que hablan de la gestión del talento humano no corresponden ya al dominio exclusivo de una rama del conocimiento, ya sea la sociología o la administración, sino que se yuxtaponen en una mixtura de aproximaciones que desde diferentes ciencias y disciplinas se integran para producir un nuevo constructo teórico utilizado por la administración para abordar su objeto de estudio: la organización, y dan cuenta de que de una u otra manera la gestión humana hoy debe posibilitar el establecimiento de una estrategia de negocios que confíe en las personas como fuente de ventaja competitiva sostenida, una cultura gerencial que comparta y defienda esta creencia y unos gerentes de recursos humanos que entiendan las implicaciones del capital humano sobre los problemas del negocio y puedan modificar el sistema de recursos humanos para solucionar esos problemas, y que entiendan que la función de la gestión del talento humano hoy es formar líderes más que empleados pasivos.

En este sentido, los problemas y tópicos del quehacer de la gestión del talento humano (desde lo teórico y no necesariamente desde lo práctico) han cambiado a lo largo del tiempo, centrándose más en apoyar el desarrollo de las capacidades de los empleados, realizar una gestión por competencias y gestión del conocimiento y dirigir de forma adecuada el talento humano, más que controlar, supervisar y simplemente administrar el personal con miras a obtener su rendimiento en detrimento de las condiciones laborales.

Desde este punto de vista teórico, para Calderón, Álvarez y Naranjo⁴ se presentan algunas tendencias de investigación en gestión del talento humano que pueden catalogarse como tradicionales o emergentes.

En el primer grupo se encuentran el liderazgo, la motivación, los grupos, la planeación de recursos humanos, la valoración de puestos y la retribución; mientras que en el segundo grupo se ubican la gestión estratégica de los recursos humanos, la gestión internacional de los recursos humanos, la cultura y recursos humanos, las fusiones y adquisiciones, el cambio organizacional y los recursos humanos, el *downsizing*, la evolución de la función de los recursos humanos y la teoría de las organizaciones. Algunas de estas tendencias de investigación son evidentes en las acciones emprendidas por las empresas en la gestión del talento humano, y muchas de ellas aún conciben al ser humano como un recurso para la productividad. Otras se constituyen como discursos vacíos de sentido que muchas veces no resultan aplicables en las organizaciones, dadas las condiciones laborales que los procesos de globalización imponen.

En cuanto a compromiso organizacional, Mowday, citado por Lagomarsino, define el compromiso organizacional como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento

⁴ G. Calderón Hernández, C. Álvarez Giraldo y J. Naranjo Valencia. “Gestión humana en las organizaciones, un fenómeno complejo: evolución, tendencias y perspectivas de investigación”. *Cuadernos de Administración*, 32 (julio-diciembre 2006), p. 225.

de un individuo con una determinada organización”.⁵ Si se utiliza una expresión coloquial pero de fácil comprensión, el compromiso organizacional es algo así como “tener puesta la camiseta” de la organización.

Kahn, citado por Zamora,⁶ aborda el compromiso organizacional como la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales, producto de que este observa una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales. Así mismo, Hellriegel, citado por Edel y García,⁷ define que el compromiso organizacional es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación

La presente investigación es básicamente de naturaleza descriptiva y correlacional, de acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista, quienes refieren que este tipo de investigación “asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población y tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular”.⁸

Método de investigación

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético-deductivo y con un enfoque cuantitativo. Según Bernal, “el método hipotético-deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”.⁹ Y según Hernández y otros, el enfoque es cuantitativo cuando se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico”.¹⁰

Diseño de investigación

El diseño de estudio de la investigación fue de tipo no experimental, de corte transeccional o transversal y correlacional, ya que no se manipularon ni se sometieron a prueba las variables de estudio.

⁵ Robert Lagomarsino. *loc. cit.*

⁶ Guillermo Zamora. “Organizational Commitment of Chilean Teachers and their Relationship to Intention to Remain in their Schools”. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 3, vol. 41 (2009), p. 46.

⁷ Rubén Edel Navarro y Arturo García Santillán. *Clima Organizacional*. España: 2007, p. 52.

⁸ Roberto Hernández Sampieri; Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill, 2010, p. 81.

⁹ César Bernal Torres. *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Segunda edición. México, 2006, p. 56.

¹⁰ Roberto Hernández Sampieri; Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. *Op. cit.* p. 92.

Según Hernández¹¹ y otros, una investigación es no experimental cuando “se realiza sin la manipulación deliberada de variables y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

Así mismo, según Carrasco, una investigación es de corte transeccional o transversal si “se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo”.¹²

Y, finalmente, es correlacional porque “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian”.¹³

Así, este diseño de investigación se estructura de la siguiente manera:

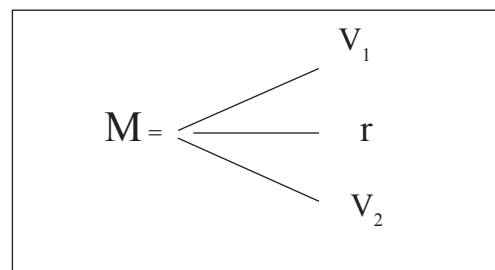


Figura 1. Diagrama del diseño correlación

En el diagrama anterior:

M = Docentes de la maestría en Administración de la Educación

O₁ = Gestión del talento humano

r = Relación de las variables

O₂ = Accidentes de tránsito

Población y muestra de investigación

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista, “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”.¹⁴

¹¹ *Ibidem*. p.149.

¹² Sergio Carrasco Díaz. *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos, 2013, p. 71.

¹³ *Ibidem*. p. 73.

¹⁴ Roberto Hernández Sampieri; Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. *Op. cit.* p. 174.

En el presente estudio, la población estará constituida por 76 docentes que laboran en la Escuela de Postgrado, Sección Maestría, de la Universidad César Vallejo.

Muestra

La muestra es de tipo no probabilística intencionada, según Tamayo,¹⁵ pues en ella el investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos, lo cual exige al mismo un conocimiento previo de la población que se investiga, para poder determinar cuáles son las categorías o elementos que se pueden considerar como tipo representativo del fenómeno que se estudia. La muestra estará conformada por 56 docentes que laboran en la Escuela de Postgrado, sección Maestría, de la Universidad César Vallejo.

Tabla 1. Distribución de la muestra

UNIVERSIDAD	TOTAL DE DOCENTES
CÉSAR VALLEJO	
SECCIÓN MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN EDUCACIÓN	56

Fuente: elaboración propia

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para el estudio, se utilizará la encuesta. Esta técnica es una de las estrategias de recogida de datos más conocida y practicada, basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que permite conocer sus opiniones, actitudes, creencias y valoraciones subjetivas.

Para el análisis de datos se utilizará el método cuantitativo, en donde la información de los datos obtenidos a través de la encuesta se procesarán utilizando el software o programa estadístico SPSS versión 19, el cual nos permitirá establecer el porcentaje de incidencia en las respuestas adquiridas.

Los datos obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de recolección fueron debidamente procesados y organizados en tablas y figuras estadísticas según las variables y

¹⁵ Mario Tamayo. *El proceso de la investigación científica*. México: Ediciones Limusa, 2012, p. 182.

dimensiones. Seguidamente se procedió a la evaluación en lo que se refiere a la relación existente entre las variables, en base al coeficiente de correlación de chi cuadrado de Pearson.

Para la prueba de hipótesis se aplicará el estadígrafo chi cuadrado de Pearson, ya que el propósito será determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%; asimismo, para determinar el grado de correlación entre las variables se utilizará la correlación de Rho Spearman, ya que las escalas de medición de ambas variables es ordinal.

Instrumentos

El cuestionario es un conjunto de preguntas preparado cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la muestra poblacional.

Para el cuestionario sobre gestión del talento humano se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 30 ítems, distribuido en tres dimensiones: comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral.

Criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos

Se verificó la validez de los instrumentos mediante los siguientes pasos:

a) Validez interna

Se verificó que el instrumento fue construido de la concepción técnica desglosando en dimensiones, indicadores e ítems, así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación, logrando medir lo que realmente se indicaba en la investigación.

b) Validez de constructo

Este procedimiento se efectuó en base a la teoría de Hernández. Se precisa que los instrumentos sobre gestión del talento humano y compromiso organizacional fueron elaborados en base a una teoría que responde al objetivo de la investigación, la misma que se aplicó en áreas, dimensiones, indicadores e ítems.

c) Juicio de expertos

Una vez elaborados los instrumentos, estos fueron validados por un juicio de expertos constituidos por un metodólogo y un temático.

Confiabilidad

Para el proceso de la confiabilidad del instrumento, se ha tomado una muestra piloto de 20 encuestados. Para tal efecto, se ha procedido por la técnica de alfa de Cronbach, a partir de los datos obtenidos.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Descripción

Tabla 1. Descripción de los niveles de la gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	1	1,8
Alto	55	98,2
Total	56	100

Fuente: base de datos

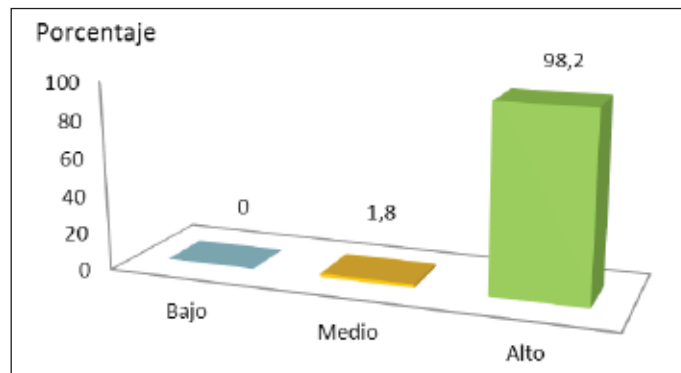


Figura 1. Descripción de la gestión del talento humano

En la tabla 1 y figura 1 se observa que de una muestra de 56 docentes, el 98,2% de los docentes manifiesta que la gestión del talento humano tiene un nivel alto, mientras que el 1,8% considera que tiene un nivel medio.

Tabla 2. Descripción de los niveles del compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0
Regular	3	5,4
Bueno	53	94,6
Total	56	100

Fuente: base de datos

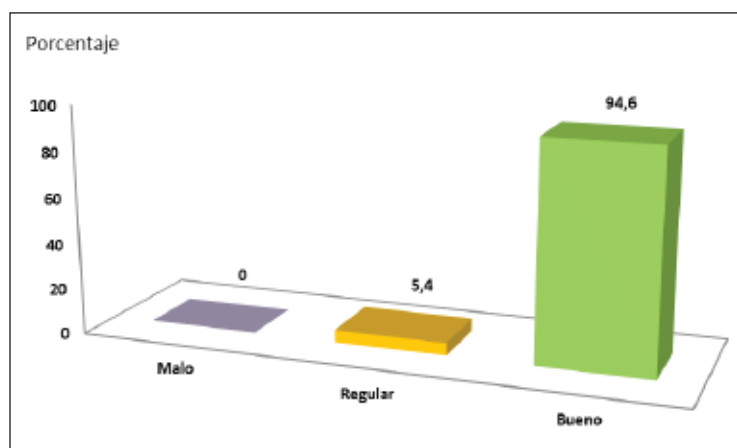


Figura 2. Descripción de los niveles del compromiso organizacional

En la tabla 2 y figura 2, se observa que de una muestra de 56 docentes, el 94,6% de docentes manifiesta que el compromiso organizacional existe en un nivel bueno, mientras que el 5,4% considera que se presenta en un nivel regular.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : La gestión del talento humano no tendría relación significativa con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014.

H_G : La gestión del talento humano tendría relación significativa con el compromiso

organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014.

Tabla 3. Gestión del talento humano y compromiso organizacional

Gestión del Talento Humano	Compromiso organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	0	0	1	1,8	0	0	1	2
Alto	0	0	2	3,6	53	95	55	98
Total	0	0	3	5	53	95	56	100
<i>Chi-cuadrado de Pearson = 17,99 g.l. = 1 p = 0,000</i>								
<i>Correlación de Spearman = 0,57</i>								

Fuente: base de datos

Como se muestra en la tabla 3, la gestión del talento humano está relacionada directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, según la correlación de Spearman de 0,57, representando esta una moderada correlación entre las variables que resulta significativa. Además, la prueba de la independencia (chi-cuadrado: $p < 0,05$) resulta significativa; por lo tanto, se acepta la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

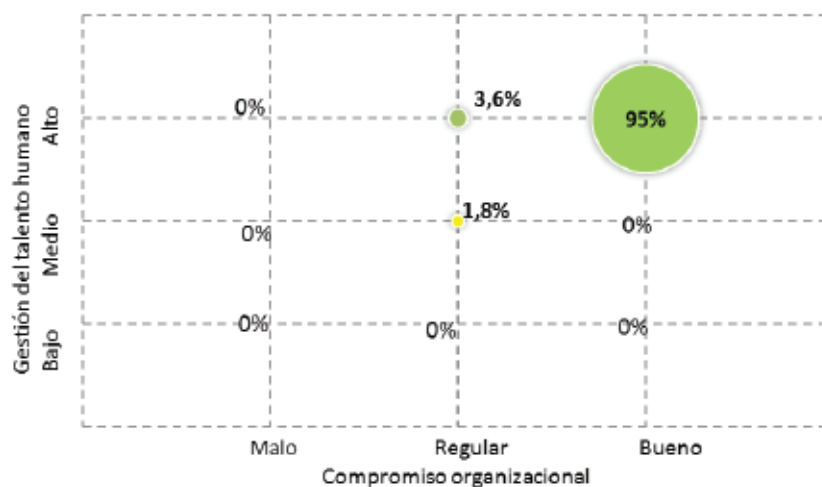


Figura 3. Gestión del talento humano y compromiso organizacional

Como se observa en la figura 3, en el nivel regular del compromiso organizacional se observa que el 1,8% tiene un nivel medio en la gestión del talento humano y el 3,6% tiene un nivel alto en la gestión del talento humano. Por su parte, en el nivel bueno en compromiso organizacional, el 95% tiene un nivel alto de gestión del talento humano.

Hipótesis específica 1

H_0 : El comportamiento organizacional no tendría relación significativa con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014

H_1 : El comportamiento organizacional tendría relación significativa con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014.

Tabla 4. Comportamiento organizacional y compromiso organizacional

Comportamiento organizacional	Compromiso organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	0	0	1	1,8	0	0	1	2
Alto	0	0	2	3,6	53	95	55	98
Total	0	0	3	5	53	95	56	100
<i>Chi-cuadrado de Pearson = 36,64 g.l. = 1 p = 0,000</i>								
<i>Correlación de Spearman = 0,81</i>								

Fuente: base de datos

Como se muestra en la tabla 4, el comportamiento organizacional está relacionado directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, según la correlación de Spearman de 0,81, representando una muy alta correlación entre las variables que resulta altamente significativa. Además, la prueba de la independencia (chi-cuadrado: $p < 0,05$) es altamente significativa; por lo tanto, se acepta la relación entre comportamiento organizacional y el compromiso organizacional.

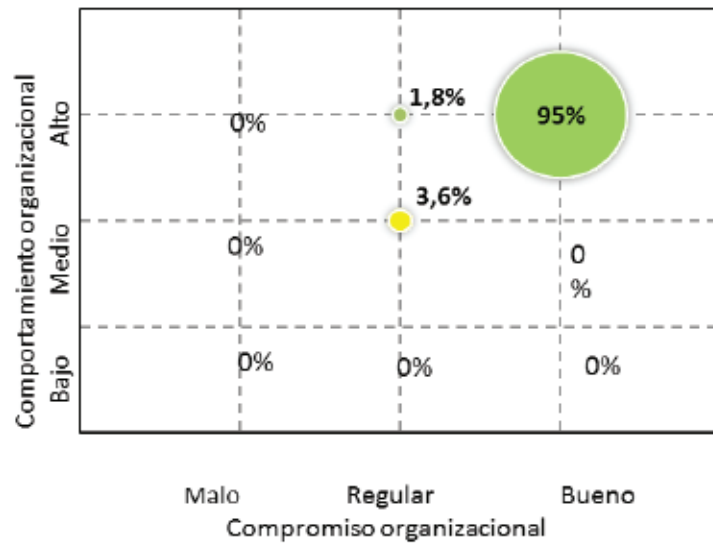


Figura 4. Comportamiento organizacional y compromiso organizacional

Como se observa en la figura 4, en el nivel regular del compromiso organizacional el 3,6% tiene un nivel medio en el comportamiento organizacional y el 1,8% tiene un nivel alto, y en el nivel bueno de compromiso organizacional el 95% tiene un nivel alto en el comportamiento organizacional.

Hipótesis específica 2:

H_0 : La comunicación no tendría relación significativa con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014.

H_2 : La comunicación tendría relación significativa con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014.

Tabla 5. Comunicación y compromiso organizacional

Comunicación	Compromiso organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	f	%	F	%	f	%	F	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	0	0	2	3,6	7	13	9	16
Alto	0	0	1	1,8	46	82	47	84
Total	0	0	3	5	53	95	56	100
<i>Chi-cuadrado de Pearson = 6,02 g.l. = 1 p = 0,014</i>								
<i>Correlación de Spearman = 0,33</i>								

Fuente: base de datos

Como se muestra en la tabla 5, la comunicación está relacionada directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, según la correlación de Spearman de 0,33, representando esta una baja correlación entre las variables que resulta significativa. Además, la prueba de independencia (chi-cuadrado: $p < 0,05$) es significativa; por lo tanto, se acepta la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional.

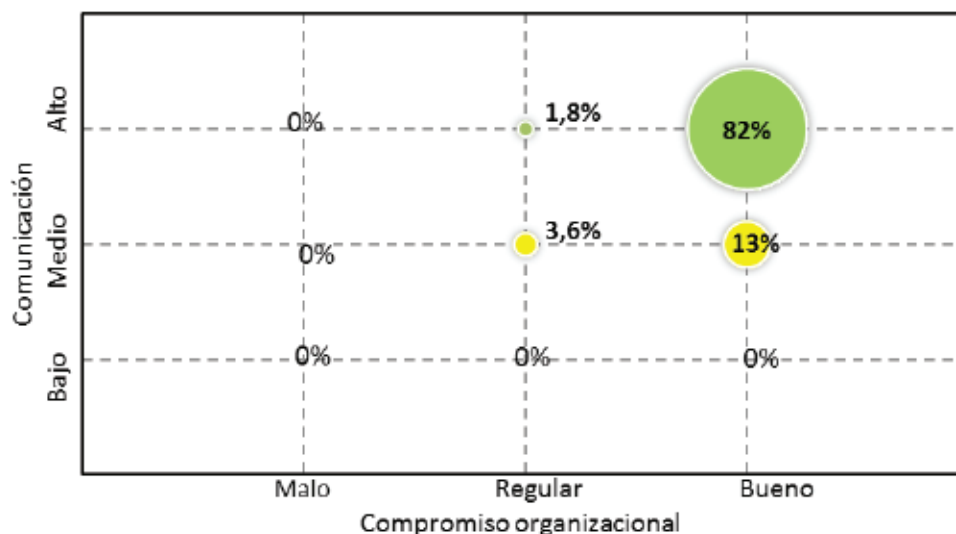


Figura 5. Comunicación y compromiso organizacional

Como se observa en la figura 5, en el nivel regular del compromiso organizacional el 3,6% tiene un nivel medio en la comunicación y el 1,8% tiene un nivel alto, y en el nivel bueno del compromiso organizacional el 13% tiene un nivel medio en la comunicación y el 82% tiene un nivel alto.

Hipótesis específica 3

H_0 : La compensación laboral no tendría relación significativa con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014.

H_3 : La compensación laboral tendría relación significativa con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014.

Tabla 6. Compensación laboral y compromiso organizacional

Compensación laboral	Compromiso organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	0	0	1	1,8	1	1,8	2	4
Alto	0	0	2	3,6	52	93	54	96
Total	0	0	3	5	53	95	56	100
<i>Chi-cuadrado de Pearson = 8,15 g.l. = 1 p = 0,004</i>								
<i>Correlación de Spearman = 0,38</i>								

Fuente: base de datos

Como se muestra en la tabla 6, la compensación laboral está relacionada directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, según la correlación de Spearman de 0,38, representando esta una baja correlación entre las variables que resulta significativa. Además, la prueba de la independencia (chi-cuadrado: $p < 0,05$) es significativa; por lo tanto, se acepta la relación entre la compensación laboral y el compromiso organizacional.

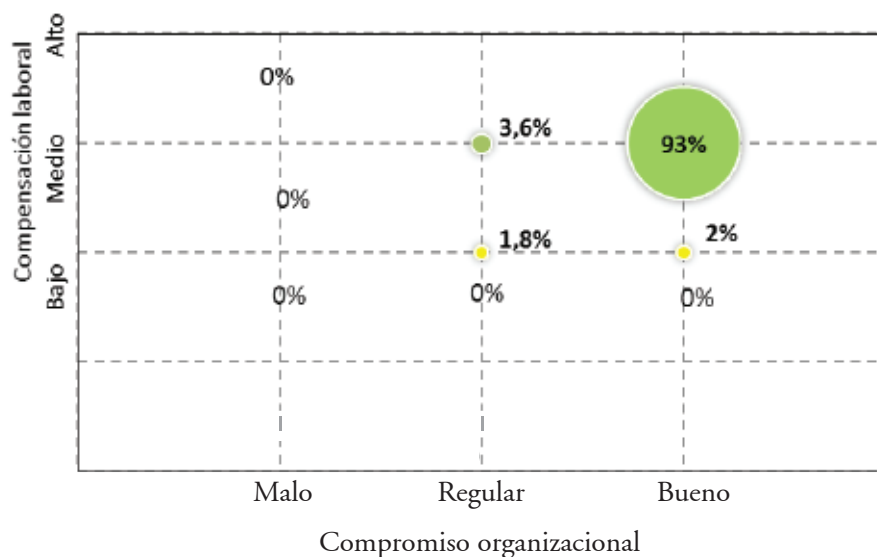


Figura 6. Compensación laboral y compromiso organizacional

Como se observa en la figura 6, en el nivel regular del compromiso organizacional el 1,8% tiene un nivel medio en la compensación laboral y el 3,6% tiene un nivel alto, y en el nivel bueno del compromiso organizacional el 2% tiene un nivel medio en la compensación laboral y el 93% tiene un nivel alto en la compensación laboral.

DISCUSIÓN

Luego de haber realizado el proceso de análisis de datos y la descripción de los mismos, se observa en la tabla 3 que la gestión del talento humano está relacionada directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, según la correlación de Spearman de 0,57, representando esta una moderada correlación entre las variables que resulta significativa; al respecto, en la investigación realizada por Molero¹⁶ se señala que para el logro de ese talento humano se requiere el desarrollo de ejes de formación en cuanto a niveles de competencia y conocimientos organizacionales en cada uno de estos docentes coordinadores, siendo ello una responsabilidad directa de la institución.

En la tabla 4, el comportamiento organizacional está relacionado directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, según la correlación de Spearman de

¹⁶ Norma Molero. *Talento humano en los ejes de formación docente*. Venezuela: Universidad Privada Rafael Bellosillo Chacín, 2012.

0,81, representando esta una muy alta correlación entre las variables que resulta altamente significativa. Además, la prueba de independencia (chi-cuadrado: $p < 0,05$) resulta altamente significativa; por lo tanto, se acepta la relación entre comportamiento organizacional y el compromiso organizacional. Al respecto, Aguayo¹⁷ hizo una investigación sobre el comportamiento organizacional y lo define así: “Es la comprensión, predicción y administración del comportamiento humano en las organizaciones”. Se considera que el comportamiento organizacional tiene un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de que cada individuo se integre interrelacionándose y buscando el conocimiento y el mejoramiento de la organización.

En la tabla 5, la comunicación está relacionada directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, según la correlación de Spearman de 0,33, representando esta una baja correlación entre las variables que resulta significativa. Además, la prueba de independencia (chi-cuadrado: $p < 0,05$) resulta también significativa; por lo tanto, se acepta la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional. Al respecto, Chiavenato¹⁸ considera que la comunicación es un elemento clave, porque los administradores no trabajan con cosas sino con información acerca de ellas. Además, todas las funciones administrativas, como la planeación, la organización, la dirección y el control, solo pueden funcionar en la práctica mediante la comunicación. Esta es indispensable para el funcionamiento de la organización.

En la tabla 6, la compensación laboral está relacionada directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, según la correlación de Spearman de 0,38, representando esta una baja correlación entre las variables que es significativo. Además, la prueba de la independencia (chi-cuadrado: $p < 0,05$) resulta significativa; por lo tanto, se acepta la relación entre la compensación laboral y el compromiso organizacional. Al respecto, Villanueva y Gonzales¹⁹ señalan que el concepto de compensación incluye todo tipo de recompensas, tanto extrínsecas como intrínsecas, que consideran elementos tanto monetarios como no monetarios, y que son recibidas por el empleado como resultado de su trabajo en la organización. Las recompensas extrínsecas se refieren al sueldo base o salario, incentivos o bonos y beneficios distribuidos directamente por la organización. Las recompensas intrínsecas

¹⁷ Lizeth Aguayo Manta. *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: CIMA'S, 2014, p.22.

¹⁸ Idalberto Chiavenato. *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc. Graw Hill, 2009.

¹⁹ A. Villanueva y E. Gonzales. *Gestión en las compensaciones I. Manual de participante*. Santiago, Chile, 2005.

se refieren a recompensas internas del individuo, derivadas de su involucramiento en ciertas actividades o tareas, como son la satisfacción laboral, el compromiso, la autonomía y las oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con un nivel de significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y rho de Spearman = 0,57.

SEGUNDA: Existe una relación directa y altamente significativa entre el comportamiento organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con un nivel de significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y rho de Spearman = 0,81.

TERCERA: Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con un nivel de significancia de 0,05, $p = 0,014 < 0,05$ y rho de Spearman = 0,33.

CUARTA: Existe una relación directa y significativa entre la compensación laboral y compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con un nivel de significancia de 0,05, $p = 0,004 < 0,05$ y rho de Spearman = 0,38.

REFERENCIAS

- Aguayo Manta, Lizeth. *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: CIMA'S, 2014.
- Bernal Torres, César. *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Segunda edición. México: Pearson Educación, 2006.
- Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. y Naranjo Valencia, J. “Gestión humana en las organizaciones, un fenómeno complejo: evolución, tendencias y perspectivas de investigación”. *Cuadernos de Administración*, 32 (julio-diciembre 2006), p. 225-254.
- Carrasco Díaz, Sergio. *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos, 2013.
- Chiavenato, Idalberto. *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill, 2009.
- Daft, Richard. *Teoría y diseño organizacional*. México, 2005.
- Edel Navarro, Rubén y García Santillán, Arturo. *Clima Organizacional*. España: 2007.
- Lagomarsino, Robert. “Compromiso organizacional”. *Revista de Antiguos Alumnos*, 2, vol. 6 (2003), p. 23-25.
- Hernández Sampieri, Roberto; Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill, 2010.
- Molero, Norma. *Talento humano en los ejes de formación docente*. Venezuela: Universidad Privada Rafael Beloso Chacín, 2012.
- Tamayo, Mario. *El proceso de la investigación científica*. México: Ediciones Limusa, 2012.
- Villanueva, A. y Gonzales, E. *Gestión en las compensaciones I. Manual del participante*. Santiago, Chile, 2005.
- Zamora, Guillermo. “Organizational Commitment of Chilean Teachers and their Relationship to Intention to Remain in their Schools”. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 3, vol. 41 (2009), p. 45-49.

Recibido: 02/02/2015
Aprobado: 03/03/2015