

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA
ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2018**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

MARDONIO QUISPE SAYAGO

Andahuaylas, Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA
ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2018**

MARDONIO QUISPE SAYAGO

Asesor:

CPC. Godofredo Campos Pelaez

Andahuaylas, Perú

2018



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de la Sede Académica de la F.C.E. - EPAE, de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de San Jerónimo, siendo las 10:00 horas del día Cinco de Diciembre del año 2018, se reunieron el Mg. Julio Cesar Machaca Mamani, Mg. Simón José Cama Flores y el Lic. Edwin Mescco Cáceres integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: Gestión del Talento humano y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Arequipa, Avenidas, 2018, cuyo autor es el Bachiller en Administración Quirpe Sayago Merdonio y su Asesor Mg. Godofredo Campos Peláez, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: Aprobar por Unanimidad, al Bachiller en Administración Merdonio Quirpe Sayago, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>14</u>	<u>Catorce</u>	<u>Bueno</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Simón José Cama Flores

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Julio Cesar Machaca Mamani

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
F.C.E. - EPAE
Lic. Edwin Mescco Cáceres

DEDICATORIA

A mis progenitores y docentes por brindarme el apoyo incondicional y a los estudiantes.

AGRADECIMIENTO

Al creador, por haberme dado la vida, a mis padres María y Justidiano por el gran esfuerzo y sacrificio que hicieron para que yo pueda formarme profesionalmente, a mis hermanos Jaime, Miqueas, Justiniano y Elizabeth por su apoyo incondicional.

A las personas que más aprecio y estimo, Maribel Quispe Román, Edgar Tinco Vásquez, Ronald C. Ortega Quispe, Alejandro Ramírez Palomino, Magali Luz Rojas Villalobos, Criselda Álvarez Ccorimanya y Jeferson Ccorisapra Quintana, por brindarme su apoyo y afecto en todo momento en el trayecto de mi formación profesional y vida personal.

A los jurados evaluadores de la investigación Mg. Julio Cesar Machaca Mamani, Mg. Simón José Cama Flores, y Lic. Edwin Mesco Cáceres, por haber brindado su tiempo, paciencia y conocimientos para la realización de la investigación.

PRESENTACIÓN

La presente investigación, denominada: “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018”, la cual fue elaborada en observancia de las normativas vigentes de la Universidad Nacional José María Arguedas para la obtención el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

La investigación busca dar cumplimiento a los objetivos trazados a partir de la comprobación de la hipótesis, cabe mencionar que el estudio de ambas variables son de gran relevancia en el campo del estudio de los recursos humanos, por ello se ha basado en las teorías, conceptos y métodos establecidos por diferentes autores que dedican a realizar estudios de la investigación científica, es así que se ha desarrollado el planteamiento del problema, fundamentación teórica de la investigación, metodología de la investigación, presentación de resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones de acuerdo al esquema del enfoque cuantitativo.

En definitiva, con los resultados logrados en la investigación, serán útiles como antecedentes para futuras investigaciones con problemáticas similares.

Así mismo también considerada como detalles que no se conocen de la organización, de tal manera afrontar los problemas, sugerencias o recomendaciones para su fin organizacional.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I.....	17
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Delimitación de la investigación	20
1.3.1. Delimitación espacial	20
1.3.2. Delimitación temporal	20
1.3.3. Delimitación teórica.....	20
1.4. Justificación	21
1.4.1. Justificación practica	21
1.4.2. Justificación teórica – científica.....	21
1.4.3. Justificación metodológica	21
1.5. Objetivo	21
1.5.1. Objetivo general.....	21

1.5.2. Objetivos específicos	22
CAPÍTULO II	23
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1. Antecedentes	23
2.1.1. Antecedentes internacionales	23
2.1.2. Antecedentes nacionales	25
2.1.3. Antecedente local	28
2.2. Marco teórico.....	30
2.2.1. Gestión del Talento Humano	30
2.3. Marco conceptual	44
CAPÍTULO III	46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.1. Hipótesis	46
3.1.1. Hipótesis general.....	46
3.1.2. Hipótesis específicas	46
3.2. Variables	47
3.3. Operacionalización de Variables.....	47
3.4. Metodología.....	48
3.4.1. Enfoque.....	48
3.4.2. Tipo de estudio.....	49
3.4.3. Diseño de Investigación	49
3.5. Población y muestra de estudio	50
3.5.1. Población	50
3.5.2. Muestra	50
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.6.1. Técnica.....	51
3.6.2. Instrumento.....	52

3.7. Métodos de análisis de datos	53
CAPÍTULO IV	55
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	55
4.1. Resultados de investigación	55
4.1.1. Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach	55
4.1.2. Distribución de frecuencias de variables y dimensiones	57
4.2. Contrastación estadística de hipótesis.....	72
CAPÍTULO V	79
DISCUSIÓN.....	79
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Género de los trabajadores encuestados.....	57
Figura 2: Edad de los encuestados.....	58
Figura 3: Grado de instrucción de los trabajadores encuestados.....	59
Figura 4: Condición laboral de los trabajadores	60
Figura 5: Variable 1 - Gestión del talento humano	61
Figura 6: Dimensión 1: Integrar personas	62
Figura 7: Dimensión 2: Organizar personas.....	63
Figura 8: Dimensión 3: Recompensar personas	64
Figura 9: Dimensión 4: Desarrollar personas	65
Figura 10: Dimensión 6: Retener personas.....	66
Figura 11: Dimensión 6: Auditar personas	67
Figura 12: Variable 2 Compromiso organizacional.....	68
Figura 13: Dimensión 1 Compromiso de continuidad.....	69
Figura 14: Dimensión 2: Compromiso afectivo.....	70
Figura 15: Dimensión 3 Compromiso Normativo.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	53
Tabla 2: Fiabilidad según kuder Richardson	54
Tabla 3: Estadística de fiabilidad (V1 - V2: Gestión del talento humano y compromiso organizacional)	55
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad (V1: Gestión del Talento Humano)	56
Tabla 5: Estadísticas de Fiabilidad (V2: Compromiso organizacional)	56
Tabla 6: Frecuencia de la V1: Gestión del talento humano	61
Tabla 7: Frecuencia de la V1-D1: Integrar personas	62
Tabla 8: Frecuencias de la V1-D2: Organizar personas	63
Tabla 9: Frecuencias de la V1-D3: Recompensar personas	64
Tabla 10: Frecuencias de la V1-D4: Desarrollar personas	65
Tabla 11: Frecuencias de la V1-D5: Retener personas	66
Tabla 12: Frecuencias de la V1-D5: Auditar personas	67
Tabla 13: Frecuencias de la V2: Compromiso organizacional	68
Tabla 14: Frecuencias de la V2-D1: Compromiso de continuidad	69
Tabla 15: Frecuencias de la V2-D2: Compromiso de afectivo	70
Tabla 16: Frecuencias de la V2-D3: Compromiso normativo	71
Tabla 17: Correlación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional	72
Tabla 18: Correlación entre la Integración de personas y el compromiso organizacional.	73
Tabla 19: Correlación entre organizar personas y compromiso organizacional.....	74
Tabla 20: Correlación entre recompensar personas y compromiso organizacional.....	75
Tabla 21: Correlación entre desarrollar personas y compromiso organizacional.....	76
Tabla 22: Correlación entre retener personas y compromiso organizacional	77
Tabla 23: Correlación entre auditar personas y compromiso organizacional.....	78

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación	90
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	92
Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos	94
Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	97
Anexo 5: Ficha de observación	100
Anexo 6: Fotografías de libro de reclamaciones	103
Anexo 7: Fotografías de la investigación.....	107
Anexo 8: Instrumento de recolección de datos.....	108
Anexo 9: Información recabada sobre la población de estudio	112
Anexo 10: Autorización para encuestar	115

RESUMEN

La investigación lleva por título gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018, la cual tiene un enfoque de investigación cuantitativo, es de tipo básico, método deductivo y diseño no experimental, correlacional, transeccional.

El objetivo trazado en la investigación fue determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

La población estuvo formada por 93 personas, que corresponden al personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, de las cuales se tuvo como muestra a 56 personas, se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Los datos se recolectaron mediante la encuesta, donde su instrumento el cuestionario estuvo conformado por 24 ítems y 12 ítems para cada variable, con la escala de medición de Likert conformada por cinco alternativas. La validación del instrumento fue realizado por el juicio expertos. La confiabilidad del instrumento referente al alfa de Cronbach, dio un resultante de 0,815 lo que representa una excelente confiabilidad del instrumento.

La conclusión general de la investigación es positiva, ya que se comprobó la hipótesis planteada, por ello se afirma que existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, como lo evidencia el resultado del coeficiente del Rho de Spearman 0.297*, por lo tanto se afirma a un 95% de confianza que existe correlación positiva baja, entre las variables estudiadas, por ello se señala que a medida que la gestión del talento humano se incremente, también se incrementa el compromiso organizacional y viceversa. Finalmente se anexa los instrumentos y documentos que evidencian la realización de la investigación.

Palabras claves: Gestión del talento humano y el compromiso organizacional

ABSTRACT

The research is entitled management of human talent and the organizational commitment of the administrative staff of the National University José Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018, which has a quantitative research focus, is of a basic type, deductive method and non-experimental design, correlational, transectional.

The objective outlined in the research was to determine the relationship between Human Talent Management and the Organizational Commitment of the administrative staff of the José María Arguedas National University, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

The population consisted of 93 people, corresponding to the administrative staff of the José María Arguedas National University, of which 56 people were sampled, using simple random probabilistic sampling. The data was collected through the survey, where the instrument was composed of 24 items (12 items of each variable), with the Likert scale of measurement consisting of five alternatives. The validation of the instrument was carried out by the experts. The reliability of the instrument referring to Cronbach's alpha, gave a result of 0.815 which represents an excellent reliability of the instrument.

The general conclusion of the research is positive, since the hypothesis was verified, so it is stated that there is a direct relationship between the management of human talent and organizational commitment, as evidenced by the result of Spearman's Rho coefficient 0.297 *, therefore, 95% confidence is affirmed that there is a low positive correlation among the variables studied, so it is pointed out that as the management of human talent increases, organizational commitment increases and vice versa. Finally, the instruments and documents evidencing the completion of the investigation are attached.

Keywords: Human talent management and organizational commitment

INTRODUCCIÓN

La investigación lleva por título: “Gestión del Talento humano y Compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac - 2018”. La gestión del talento humano está enfocada en las acciones en relación al proceso de administración de recursos humano, los cuales vienen a ser la integración, organización, desarrollo, recompensas, auditoria y retención del personal, con la finalidad de contar con recursos humanos preparados y capaces de asumir responsabilidades y desafíos, así también como segunda variable se tiene el compromiso organizacional, el cual tienen como dimensiones al compromiso de continuidad, afectivo y normativo.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, y la investigación consiguió validar la hipótesis la cual certifica que existe relación directa entre las variables, ello se demostró basado en los datos recopilados de la muestra de estudio, luego del empleo del cuestionario.

La presente investigación, está conformada por cinco capítulos, los cuales se detallan seguidamente:

Capítulo I – Problema de investigación: En este capítulo, se desarrolló lo el planteamiento de problema donde se detallan los problemas observados en la institución; en base a ello se realizó la formulación del problema general y específicos, seguidamente se delimitó el trabajo espacial y teóricamente, para luego especificar la justificación, donde se señalan las razones por las cuales se realiza el presente trabajo y para concluir el capítulo se determinan los objetivos general y específicos de la investigación.

Capítulo II – Fundamentación teórica de la investigación: En este capítulo se elaboró los Antecedentes internacionales, nacionales y locales, seguidamente se desarrolló el marco teórico donde se enfatizan las variables de la investigación y la administración pública, el capítulo finaliza con el marco conceptual.

Capítulo III - Metodología de la investigación: En este capítulo se desarrolló lo concerniente a la Hipótesis general y específicas, las variables y su operacionalización, además de precisar la metodología, población, muestra, técnica e instrumentos de recolección de datos, y los métodos de análisis de datos.

Capítulo IV – Presentación de resultados: En este capítulo se desarrolló lo concerniente al resultante que se tuvo del análisis de datos en los programas estadísticos, y la contrastación estadística de las hipótesis.

Capítulo V – Discusión: En este apartado se realiza la contratación de los resultados de las hipótesis planteadas, con las teorías y antecedentes desarrollados en la investigación.

Finalmente se trabajó las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, la gestión del talento humano es un tema importante en las diferentes organizaciones en el mundo, porque que buscan contar con talento humano con buena preparación y capacidad necesaria para asumir los diferentes retos y adaptarse a los permanentes cambios que se dan en el entorno, y realizar las tareas y actividades derivadas de puestos de trabajo eficientemente y con ello contribuir a la progresión de la organización, es así que mediante los distintos procedimientos realizados adecuadamente consigue coadyuvar a tener talento humano cada vez más comprometidos por la organización.

Estudios realizados precedentemente demostraron que es relevante el estudio del talento humano, su implantación y la gestión de procesos que ésta comprende, ya que los procesos que se llevan correctamente van a promover el buen desenvolvimiento y desempeño del personal que trabaja en la institución. Durante el tiempo se han venido realizando investigaciones, las cuales demuestran que existen diversas formas de implementar y poner en práctica la gestión, que pueden ser aplicables a las distintas organizaciones, evidentemente no se obtendrán los mismos resultados en todos, ya que cada institución es única. (Oscoco, 2015, p. 18).

En el Perú, la administración pública está compuesta por sistemas administrativos y funcionales, dentro de los sistemas administrativos se encuentra el sistema de gestión de recursos humanos, el mismo que tiene la finalidad de promover que las entidades públicas cuenten con recursos humanos capacitados e idóneos para ocupar un puesto de trabajo, además de incentivarlos y hacer que éstos continúen en los puestos de trabajo asignados, para que coadyuven al cumplimiento de metas y desafíos organizacionales y así puedan brindar servicios eficientes a los usuarios, además de contribuir con la mejora y desarrollo de sus localidades y del país en su conjunto.

En la región de Apurímac, es notorio que en cuanto a contratación de personal, no se da la integración del personal, puesto que no existe reclutamiento, ni selección de personal; si no que existe bastante favoritismo político para asumir los puestos de trabajo, y ello trae consecuencias posteriores, ya que un colaborador que no se encuentra capacitado para realizar una determinada tarea dentro del área asignada, tiene grandes posibilidades de incurrir en error, lo cual posteriormente, dependiendo del caso, puede traer como consecuencia procesos civiles, penales, o administrativos y todo esto afecta emocionalmente y laboralmente a los trabajadores y con ello a la organización.

En la Universidad Nacional José María Arguedas, se pretende investigar al personal administrativo que labora frente al comportamiento y las acciones que reflejan, ya que de acuerdo a la observación del investigador según la ficha de observación y en relación al libro de reclamaciones, se llega a la afirmación de que el personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas no cumplen a cabalidad con el horario establecido para la atención al usuario, ya que se observó que en varias ocasiones a los administrativos se demoran en instalarse cuando llegan así mismo en aperturar la atención al público, pese a que existe un horario de atención establecido, lo cual refleja un compromiso inadecuado frente a su labor, por ello los tramiten demoran más del tiempo establecido en el TUPA, ya que el administrativo indica al usuario que regrese una y otra vez, generando perjuicios al usuario, también se observó que no brindan calidez en el trato al usuario, y que no tienen la voluntad de orientar al usuario en cuanto a los problemas que pudiera tener, muchas veces esto sucede por no tener dominio del idioma quechua, por todo lo señalado anteriormente conlleva a afirmar que no existe una adecuada gestión del talento humano, ya se nota claramente la falta de capacitación y seguimiento al trabajo que realiza el personal administrativo.

Por lo tanto, se realizó la actual investigación, a de fin de conocer el grado de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la UNAJMA, encontrar cuanto puede afectar la gestión del talento humano frente al compromiso organizacional en los administrativos de la UNAJMA, ya que si es negativo puede traer como consecuencia trabajadores sin compromiso con la organización, los cuales por ende brindarían un servicio deficiente al usuario, y así también con el fin de que

los frutos que se obtengan en la investigación, sirvan de iniciativa para que los directivos de la entidad puedan tomar cartas en el asunto y poner énfasis en accionar una adecuada gestión del talento humano y contribuir el compromiso organizacional, para así contar con personal comprometido que brinde un servicio eficiente a la población usuaria además que se identifique con la organización y coadyuve con el desarrollo de la UNAJMA, en beneficio de toda la población Andahuaylina y del Perú.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación que existe entre la integración del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?

b) ¿Cuál es la relación que existe entre la organización del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?

c) ¿Cuál es la relación que existe entre recompensar al personal y la calidad de servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?

d) ¿Cuál es la relación que existe entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?

e) ¿Cuál es la relación que existe entre la retención del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?

- f) ¿Cuál es la relación que existe entre la auditoría al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

Institución: Universidad Nacional José María Arguedas.

Ubicación: Distrito Andahuaylas – Andahuaylas.

Dirección: Jr. Juan Francisco Ramos

1.3.2. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló en base a los hechos recabados durante los meses de marzo al mes de noviembre del 2018.

1.3.3. Delimitación teórica.

El estudio planteado considera como temas relevantes la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional; dentro de los cuales se desarrollarán:

Gestión del talento humano según Chiavenato:

- Integración del personal
- Organización del personal
- Recompensar al personal
- Desarrollo del personal
- Retención del personal
- Auditoría al personal

Compromiso organizacional:

- Compromiso de continuidad
- Compromiso afectivo
- Compromiso normativo

1.4. Justificación

Arias, (2012) refiere que la justificación es la parte del trabajo de investigación donde se señala la razón que conlleva a realizar la investigación y la posibilidad de obtener aportes teóricos como prácticos, socio económico, científico y otros aspectos relevantes, que sirvan para las investigaciones posteriores sobre variables similares, además de dar a conocer a la institución el diagnóstico actual del personal.

1.4.1. Justificación práctica

1.4.2. Justificación teórica – científica

El producto que se obtenga del trabajo de la investigación, podrán ser utilizados en un futuro, como antecedente para otras investigaciones que se realicen en concordancia con las variables estudiadas, y además en la investigación se plantean conceptos, que pueden servir como información para los estudios similares.

1.4.3. Justificación metodológica

Todo el aspecto metodológico que se empleará en el trabajo de investigación será validado por expertos en la investigación, lo cual hace que sean confiables. Por consiguiente, pueden ser utilizados como estado del arte en posteriores investigaciones, debido a que este trabajo se realizó fundamentado con bases teóricas.

1.5. Objetivo

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre la Integración del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.
- b) Determinar la relación entre la Organización del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.
- c) Determinar la relación entre recompensar al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.
- d) Determinar la relación entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.
- e) Determinar la relación entre la retención del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.
- f) Determinar la relación entre la auditoría al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Romero L. (2015). *Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano para Mejorar la Productividad de los Trabajadores de la Dirección General de Obras Públicas -2015* (tesis Maestría). Universidad Internacional, Cuernavaca, México.

La investigación es de nivel exploratorio, descriptivo, correlacional y comparativo. La población del estudio es estuvo conformado de 69 personas. El instrumento utilizado fue la encuesta de 20 ítems. El cuestionario se procesó mediante el programa SPSS.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

En el caso de que se practique el modelo de gestión del talento, resultante del trabajo de investigación, puede ser beneficioso para cualquier tipo de organización, ya sea privada o de gobierno, así también será de gran utilidad para investigaciones que se realicen en adelante, porque en la actualidad la gestión del talento es y seguirá siendo de importancia para desarrollar la capacidad de retener, fidelizar, atraer y motivar al talento humano que ofrece el mercado laboral, y así poder hacer frente con éxito a los cambios que complican los contextos de negocios.

La posibilidad de atraer y acceder a los talentos con especialidad, específicos y calificados y, que la organización competitiva precisa, podría tener el significado de la diferencia entre ser una empresa líder; o una más entre muchas.

Frías P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* (Tesis Maestría). Universidad de Chile, Chile.

La investigación es de nivel correlacional. La población del estudio estuvo conformada con una población de 162 jóvenes (generación Y) que son profesionales que laboran en la ONG Mines Action Canada. El instrumento utilizado fue la encuesta de 42 ítems. El cuestionario se procesó mediante el programa SPSS.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

En concordancia al resultante obtenido y luego de realizar el análisis de la investigación en la ONG, se puede llegar a la conclusión que pese a que la generación Y acostumbra a buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir que son importantes, que los enorgullezca, donde sientan que tienen la posibilidad de coadyuvar en el éxito de la organización y donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta, no afirman la estabilidad de dicha generación en la organización.

Relacionando las entrevistas con la observación se afirma que en la actualidad la carencia de planes de desarrollo profesional considera ser el motivo inicial de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a derrochar talento organizativo.

Pérez C. (2013). *Relación del Grado de Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital Público* (tesis maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.

La investigación es transversal de correlación. Con una muestra de 70 personas entre médicos y enfermeras. El instrumento utilizado fue la encuesta de 41 ítems. El cuestionario se procesó mediante el programa SPSS.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La investigación fue desarrollada en un hospital público, se tuvo una muestra de 30 médicos y 40 enfermeras que laboran en la institución al momento del empleo de los instrumentos. Por razón que el objetivo de la investigación era encontrar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral.

El cuestionario elaborado a fin de calcular el compromiso organizacional alcanzó un alto coeficiente de confiabilidad, por ello podemos afirmar que es consistente y confiable para su aplicación en el futuro, ya que sus emanaciones se adaptaran a lo que se busca medir.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Garay J. A. (2017). *La percepción de la gestión del talento humano y el nivel de compromiso de los trabajadores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental del Ministerio del Ambiente, San Isidro – 2017* (tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

La investigación es de tipo aplicativo, y el enfoque de la investigación es descriptivo correlacional. La población del estudio es estuvo conformado de 465 trabajadores. Con una muestra constituida de 209. El instrumento utilizado fue la encuesta de 28 ítems. El cuestionario se procesó mediante el programa SPSS.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La gestión del talento humano tiene relación significativa con el nivel de compromiso de los trabajadores del organismo de evaluación y fiscalización ambiental en San Isidro, 2016. ($r = 0,426^{**}$ y $p = 0,000$).

El compromiso afectivo, continuo y normativo se relaciona significativamente con la gestión del talento humano. ($r = 0,400^{**}$ y $p = 0,000$), ($r = 0,365^{**}$ y $p = 0,000$) y ($r = 0,404^{**}$ y $p = 0,000$).

La gestión del talento humano tiene una tendencia al nivel regular (62,2%) y el compromiso de los trabajadores tiene una tendencia al nivel de poco.

Campos C. (2017) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016 (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

La investigación fue de tipo básico, de naturaleza descriptivo y correlacional, conto con una población de 222 docentes y una muestra de 143 docentes, el instrumento utilizado para la ejecución de la investigación fue la encuesta a través de la encuesta que constaba de 50 ítems, y se utilizó el programa estadístico SPSS.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Existe relación positiva ($\rho = 0,419^{**}$) y significativa ($p = 0,001$) entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la red educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se afirma que cuando el compromiso organizacional se incrementa la satisfacción laboral también se incrementa y viceversa.

En conclusión se deben implementar estrategias a fin de mejorar el compromiso organizacional y con ello la satisfacción laboral, para coadyuvar con los objetivos de la organización.

Urquía, A. (2017). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud "Villa Victoria Porvenir - Surquillo, 2016* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

La investigación es de tipo Descriptivo y correlacional básico, con escala ordinal con un diseño no experimental de tipo transversal correlacional. La población del estudio es estuvo conformado de 618 usuarios externos del (AUS) que asistieron el último periodo al Centro de Salud Villa Victoria Porvenir 2015. Con una muestra constituida de 149 usuarios. El instrumento utilizado fue la encuesta de 30 ítems. El cuestionario se procesó mediante el programa SPSS.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La investigación determinó que la gestión del talento humano y calidad de servicio, mantienen una relación directa ($r = 0,978$) y significativa ($p\text{-valor} = 0,000 < 0.01$) en el Centro de salud "Villa Victoria

Porvenir Surquillo, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel muy alto.

Con los resultados obtenidos, se afirma que existe relación entre las variables, por lo tanto el incremento o la disminución de la primera variable afecta en la segunda variable o viceversa, por ello se deben implementar mejoras en la gestión del talento humano, a fin de mejorar la calidad de servicio al usuario.

Rivera O. (2010), realizó la investigación titulada, Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su Correlación con Variables Demográficas (tesis maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

La investigación fue de tipo Cuantitativo, diseño Correlacional, con una población del total de docentes que laboran en la institución educativa, con una muestra de 43 docentes, la técnica utilizada fue la encuesta a través del cuestionario que cuenta de 21 ítems.

La investigación llego a las siguientes conclusiones:

El grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, estudiada, es medio. Los análisis estadísticos, mediante los cuales se midieron las respuestas, según una escala de opinión señalan además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

En referencia a tiempo de antigüedad laboral, se puede referir que su grado de significancia para la interpretación de resultados tiene un índice mediano o moderado lo que nos hace suponer que a mayor antigüedad en el puesto mayor compromiso. Sobre todo a nivel normativo y en particular con mayor preponderancia en los varones. Los análisis en la clasificación del nivel de compromiso (alto, medio y bajo) se hace en virtud del índice 0.5 por el cual se hace significativo el resultado obtenido.

2.1.3. Antecedente local

Román L. (2017) *Relación de la Motivación Bifactorial con el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, Región de Apurímac – 2018* (tesis pre grado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

La investigación es del tipo cuantitativo, transeccional correlacional. La población de estudio está conformada por 169 trabajadores administrativos de la DISA II Andahuaylas. Con una muestra de 119 trabajadores administrativos de la DISA Andahuaylas II. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 38 ítems. El cuestionario se procesó mediante el programa SPSS, y la contrastación se dio con el Coeficiente Rho de Spearman.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

En referencia a la relación entre la motivación bifactorial con el compromiso organizacional, se expresa que existe una relación positiva baja en los trabajadores de la Dirección de Salud Apurímac II, es decir que a medida que se incrementa la primera variable también la otra variable, puesto que el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,302^{**}$, $p = ,000 < ,05$).

Los empleados que están más comprometidos tienen a ser más productivos, creativos y más dispuestos a esforzarse para que las organizaciones en las que trabajan, y de las que se conciben parte activa, sean competitivas. Por ello, es muy importante que las empresas conozcan el nivel de compromiso de sus empleados y los mecanismos a su alcance para que esos empleados trabajen con un alto nivel de pertenencia al grupo y consecuentemente con altos niveles de retención. El compromiso en el trabajo es significativa tanto para el empleado como para la organización, porque cuando existe ganan las dos partes.

Oscoco H. (2015). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas –*

Apurímac, 2014 (tesis pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, Perú.

La investigación es del tipo no experimental, diseño de investigación es descriptivo correlacional. La población de estudio está conformada por 35 trabajadores. Con una muestra de 35 trabajadores. El instrumento utilizado es un cuestionario de 24 ítems. La técnica de análisis de datos es SPSS.

La investigación fue de nivel Correlacional y llegó a las siguientes conclusiones:

La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).

La Planificación del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

La Integración del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.483, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

El Desarrollo del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

Osorio J. (2015). *Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en el Minimarket Adonay del distrito de Andahuaylas – 2015* (tesis pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, Perú.

La investigación es del tipo no experimental, diseño de investigación es descriptivo correlacional. La población de estudio está conformada por 16 trabajadores y 28800 clientes en febrero y marzo del 2015. Con una muestra de 16 trabajadores y 73 clientes. El instrumento utilizado es un cuestionario de 24 ítems. La técnica de análisis de datos fue: tabla de distribución de frecuencias, correlación de spearman, SPSS.

La investigación fue de nivel correlacional, y llegó a las siguientes conclusiones:

Siendo el objetivo general establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio en el minimarket Adonay del distrito de Andahuaylas, 2015, al ser sometida al coeficiente de Spearman, nos da una correlación directa, positiva, moderada, es decir, que a medida que se aumente la relación en un mismo sentido, crece o cae para ambas variables. La significatividad (0,004) es muy alta por que la evidencia estadística demuestra que el resultado es menor a 0,05.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Gestión del Talento Humano

Son las acciones que admiten la colaboración eficaz de los recursos humanos, para coadyuvar con el cumplimiento objetivos, así disminuyendo los niveles de errores o deficiencias en los resultados de sus trabajos; así también que tengan como prioridad obtener que las personas se identifiquen plenamente de los individuos con la organización. La gestión del talento humano se dará con mayor efectividad, cuando sea mayor el grado de motivación y compromiso que posea el colaborador, lo que vienen hacer una labor importante para lograr tener éxito en la organización. Por ello se afirma que es un compuesto de regímenes y experiencias indispensables para orientar los factores importantes de los compromisos funcionales que tienen relación a la gestión del personal por parte de todos los directivos y personas que se encargan de la administración de recursos humanos en las instituciones y/o empresas. (Chiavenato, 2009, p. 7)

La gestión del talento humano está relacionado a las a las cualidades y capacidades que poseen los empleados que trabajan en una organización, donde éstos se someten a todos los procesos y acciones que realiza el área de administración desde el reclutamiento hasta la auditoria al personal. (William B. Werther, Jr. y Keith D., 2003, citado en Romero, 2015).

La gestión del talento humano es el resultado de acciones que se toman proceso de la administración de recursos humanos, lo cual permite tener una adecuada ejecución de cada una de los procesos, desde realizar un reclutamiento, que cumpla con las normativa y políticas con las que se rige la organización, permitiendo captar personas aspirantes e interesadas

en ocupar un puesto de trabajo, para luego seleccionar a los mejores talento, guiándose para ello de procesos de selección de personal, el cual consta de diversas evaluaciones, para luego ser inducidos y capacitados.

2.2.1.1. Administración de Recursos Humanos

Es un tema importante en las organizaciones ya que está determinará la satisfacción de las personas que trabajan en ella, puesto que las personas siempre buscan trabajar en lugar donde sea conveniente las remuneraciones, relaciones interpersonales, entre otros aspectos, también dependerá del estado físico de la infraestructura, la tecnología, los procesos y las facilidades y libertad que se les para realizar su trabajo. (Chiavenato, 2009, p. 7).

La administración de personal es fundamental para una organización, debido a que la razón de ser de la organización son las personas, por consiguiente las empresas y/o instituciones requiere cada vez más, contar con personal capaz de adaptarse a las modificaciones que se vienen generando en consecuencia de la globalización, es así que una buena gestión de personal disminuirá los niveles de incertidumbre de dentro de la organización. Es importante una articulada gestión con los *stake holders* de la organización.

Las personas, tienen personalidad propia y muy distinta de los demás, posee una historia, conocimientos, competencias, destrezas, que son indispensables para tener buenos resultados de los trabajos que realizan.

2.2.1.2. Proceso de administración de recursos humanos

Chiavenato (2009) señala que la administración de recursos humanos, es un grupo que integra procesos dinámicos e interactivos, los cuales se detallan en los siguientes párrafos:

a) Procesos de integración de personas:

Al respecto, Chiavenato (2009) señala que es el proceso que inicia desde que la organización necesita personal para cubrir cierto puesto de trabajo, para cual se inicia con el reclutamiento, el cual incluye la convocatoria, seguido de la selección del personal, donde dependiendo

de las políticas de la organización, se utilizan distintos modelos o métodos para seleccionar el personal, con el fin de otorgar el puesto ofertado al candidato idóneo.

Así mismo, Ibáñez (2011), refiere que la selección de personal es un modo de evitar problemas laborales es saber elegir el personal idóneo para desempeñar un cargo predeterminado y prepararlo para ocuparlo, si se elige mal o se descuida la preparación del trabajador para desempeñar el puesto, se descubrirá demasiado tarde que la persona es incapaz de adaptarse al trabajo o que no pueda trabajar al máximo. Esto perjudica a la empresa y afecta la moral del grupo. Por eso, es indispensable seleccionar personal en forma sistemática de acuerdo con las etapas técnico y científico. (p. 82)

El proceso de integración de personas, tiene como punto de partida el requerimiento del personal para un puesto de trabajo, por lo tanto, en base al perfil del puesto de trabajo se realiza la convocatoria, es importante que la convocatoria, pueda alcance gran número de interesados, seguidamente se realiza la revisión del curriculum vitae de los postores al puesto de trabajo, de esta manera, se hace una preselección para optar por lo candidatos que más se perfilen los requisitos, seguidamente se realiza las diferentes evaluaciones, de conocimientos, entrevista personal a fin de que se pueda seleccionar al candidato al puesto de trabajo, cabe resaltar la importancia de que el personal que esté a cargo del proceso de selección de personal, sean profesionales y conocedores del tema, a quienes se les dé un estricto seguimiento durante todo el proceso, a fin de evitar preferencias y actos indebidos durante la selección del personal. Una vez que se tiene seleccionado al personal, se realiza el proceso de la inducción a fin de dar a conocer al nuevo personal un panorama general de la organización, además de que se le dé a conocer sus funciones, obligaciones y derechos en la organización.

b) Procesos de organización de personas:

Al respecto, Chiavenato (2009) señala que es el proceso por el cual se pueden planear la ejecución de distintas actividades programadas por la organización, donde cada persona realiza un rol importante.

La organización del personal, es muy importante en la organización, ya que permite que todas las áreas de la organización se desempeñen de manera similar, por ello es importante que se dé una adecuada racionalización del personal, ya que ello permitirá que se tenga la cantidad adecuada de personal, en cada puesto de trabajo, de esta manera genera un beneficio en la economía de la organización, así mismo es importante tener en claro la estructura orgánica de la organización, las investigaciones actuales sugieren las estructuras planas, de manera que exista un margen de toma de decisiones de los trabajadores, y evitar tantos estratos de jefes y subordinados, porque los estratos muchas veces causan confusiones y conflictos, por lo cual debe haber unidad de mando.

c) Procesos para recompensar a las personas:

Al respecto, Chiavenato (2009) señala que es el proceso mediante el cual se pretende dar una justa retribución a las personas en relación a labor que desempeñan, además de incentivar por cumplimiento de metas.

Las recompensas e incentivos al personal, son ejes de motivación para que estos hagan sus mejores esfuerzos en su desempeño laboral, genera la competitividad, y la motivación para que los trabajadores quieran autor realizarse y ser cada vez mejor.

d) Procesos para desarrollar a las personas:

Al respecto, Chiavenato (2009) señala que son aquellos procesos mediante los cuales se pretende formar a las personas, ofreciendo para

ello capacitaciones y/o cursos que puedan permitir el mayor aprendizaje y/o autorrealización de éstos.

Para desarrollar al personal son indispensable las capacitaciones de actualización, así como de desarrollo personal, las organizaciones deben establecer un programa de capacitaciones anuales, los cuales tengan temas concernientes a los puestos de trabajo.

e) Procesos para retener a las personas:

Al respecto, Chiavenato (2009) señala que es el proceso que tiene la finalidad de asegurar que las personas permanezcan trabajando en la organización, para ello factores determinantes son el ambiente físico de las organizaciones, condiciones higiénicas, relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y/o con los jefes.

f) Procesos para auditar a las personas:

Al respecto, Chiavenato (2009) señala que es el proceso por el cual los supervisores realizan seguimiento de las tareas que realizan los trabajadores, así como de sus actitudes y aptitudes, con la finalidad de brindar los soportes necesarios que permitan que el empleado pueda mejorar y obtener cada vez mejores resultados en las labores que realice.

2.2.1.3. Objetivos de la gestión del Talento humano

Dolan, Valle, Jakson, y Schuler (2007) establecen los siguientes objetivos:

- a) Objetivos explícitos: Están relacionados a buscar candidatos que posean grandes capacidades y destrezas para cumplir con las labores que requiere la organización, para luego retener a los empleados con dichas características y motivarlos a fin de que estos puedan adquirir compromiso con la organización.

- b) Objetivos implícitos: Estos objetivos tiene el fin de brindar mejoras en el nivel de la vida que llevan los empleados en su centro de labores, su productividad y dar estricto cumplimiento de las políticas y normativas establecidas por la organización.
- c) Objetivos a largo plazo: Están relacionados al valor que los trabajadores generarán a la empresa a causa de su desempeño, con ello a largo plazo se podrá observar el crecimiento y desarrollo, y con ello mayores utilidades y rentabilidad. Además de ello convertir a la organización, en una organización líder y reconocida en la sociedad.

Al respecto Vallejo (2015) Afirma que los objetivos de la administración del talento humano, tienen el fin de dar contribución a la eficacia y productividad de la organización y se señalan a continuación:

- Coadyuvar a que la organización pueda obtener los objetivos organizacionales establecidos.
- Diseñar el trabajo individual y en equipo: El diseño de trabajo individual y grupal debe ser de gran significancia, trabajos que generen motivación al personal.
- Suministrar capacidad a la organización: Significa, aprender a implantar, ampliar y usar destrezas y capacidades de los trabajadores para ser beneficiosos.
- Conservar políticas transparentes: Realizar rendiciones de cuentas confiables y en el tiempo adecuado.
- Proveer a la organización individuos habilidosas y motivadas: Reclutar y seleccionar al postulante adecuado para tenerlo y conservarlo motivado.
- Acrecentar la complacencia en la labor realizada: Los individuos compensados son más fructíferas, más al contrario, los individuos no satisfechos se desligan de la organización, se faltan con periodicidad, lo que induce a un índice de insatisfacción. Por su lado, los personales internos felices constituyen el éxito de la empresa.
- Desplegar y conservar una vida de calidad en el centro de labores: Significa transformar a una institución en un escenario agradable, cómodo, atractivo para detener a los talentos.

- formar cambios: Es acomodarse a las permutaciones sociales, tecnológicas, culturales, económicas y políticos.
- Sinergia: Trabajar todos los empleados en miras de los mismos objetivos, coordinando y tomando como primordial el trabajo en equipo.
- Recompensar a los talentos: Es importante ya que con las recompensas al personal, se promueve el mejor rendimiento de éstos.
- Evaluar su desempeño: Se debe realizar evaluaciones periódicas del desempeño del personal, a fin de generar mejoras y ayudar en las dificultades que posean.

2.2.1.4 Características de la gestión del talento humano

Al respecto Ibáñez (2011) propone las siguientes características:

- a) El talento humano no podría ser estimado como si fuera de propiedad de una empresa, como lo es con otro tipo de recursos, ya que la experiencia, los conocimientos, las habilidades, entre otras particularidades de las personas, son características del patrimonio personal, de las personas y tiene que ver con la disposición voluntaria de la persona. En el siglo actual generalmente ya nadie puede ser forzado a dar su trabajo personal sin la remuneración que se merece y sin su plena aprobación, como si sucedía en la época de la esclavitud; por ello a ninguna persona se le puede imposibilitar que se dedique a la profesión, industria, comercio o clase de labor que tenga congruencia con su capacidad. (p. 19)
- b) Los conocimiento, habilidades y experiencias, son inmateriales; se representa a través de una responsable conducta del trabajador, como es de saberse una persona, labora y brinda su trabajo a fin de recibir un salario; por ello. Sin embargo actualmente esto ha sufrido modificaciones ya que el potencial humano pasó a ser parte fundamental para el desarrollo de las organizaciones. (p. 19)

2.2.2. Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es el sentimiento y reciprocidad que tiene un trabajador hacia su organización, en un caso puede ser el sentimiento de aceptación, ya que éste acepta y se siente cómodo con las políticas, valores, costumbres, remuneraciones, relaciones interpersonales, tratos, entre otros aspectos de la organización, como resultado de la aceptación el colaborador demostrará sus ganas de continuar y contribuir a que la organización pueda obtener mayores logros; por el contrario un trabajador que tiene sentimiento de rechazo a la organización, es porque está en desacuerdo con lo que la organización puede ofrecerle, lo cual va hacer que este se encuentre frustrado, conformista realice sus tareas sólo por cumplirlas, ya que necesita de un salario, sin importarle el perjuicio que podría estar causando a la institución.

Robbins (2004) Refiere al respecto, es el nivel en que un colaborador sienta identificación hacia a la institucion donde trabaja, y se involucra con sus metas y ademas quiere continuar trabajando en ella. (p. 72).

Guillén y Guil (2000), citado en Jaik, Tena y Villanueva (2010) Indican al respecto, que es el nivel de interés que tiene un trabajador hacia la organización donde labora, esto con el fin de que cumpla con los objetivos trazados. El compromiso organizacional es el resultado de las reacciones del colaborador hacia su organización, y el estudio de éstas puede contribuir cambiar y/o vigilar el accionar de las personas en los diferentes ámbitos en el que se desenvuelven.

Cohen (2003), citado en Wolowska (2014) Afirma que el compromiso organizacional se ve como un impulso que enlaza a una persona a realizar bien sus actividades y tareas encomendadas dentro de su organización, lo cual es indispensable para el buen progreso e incrementación de la institución.

Ruokolainen (2011) citado en Anttila (2014) indica que, el compromiso organizacional da a conocer el grado del colaborador que toma en cuenta, acoge y ejerce las normativas, cultura y valores de la organización.

Perak (2016) menciona que el compromiso organizacional es experimentado por el empleado como tres mentalidades simultáneas que abarcan afectivo, normativo, y continuidad del compromiso organizacional. Compromiso afectivo refleja compromiso basado en los lazos emocionales que el empleado desarrolla con la organización principalmente a través de experiencias de trabajo positivas. Compromiso normativo refleja compromiso basado en obligación percibida hacia la organización. Compromiso de Continuidad refleja compromiso basado en los costos percibidos, tanto económicos y social, de abandonar la organización.

O'Reilly y Chatman (1986), citado en Anttila (2014) manifiesta que el compromiso organizacional es como una inclinación e interés del colaborador hacia una organización y está formado por tres componentes que son el cumplimiento, la identificación e internalización. El cumplimiento está relacionado a los premios que recibirá el colaborador resultado de su trabajo y sus buenas prácticas. La identificación está referido al sentimiento que posee el colaborador por la organización, las relaciones con sus compañeros y la adaptación a las normativas y valores de la institución. La internalización es el grado de coincidencia entre los valores de la empresa con los valores del mismo colaborador.

2.2.2.1. El enfoque tridimensional del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) citado en Ruiz de Alba (2013), Clasifican en tres las dimensiones del compromiso Organizacional, y son el compromiso de continuidad, el compromiso Afectivo y el compromiso normativo. Como se desarrolla de la siguiente manera:

a) El Compromiso de continuidad:

El compromiso de continuidad está referido a las razones por las cuales el colaborador siente que debe permanecer trabajando en una

organización, dentro de ellos se tienen las pocas oportunidades de conseguir un trabajo similar al actual o mejor que le ofrece el mercado laboral, además que cree que es mucho lo que ha invertido en capacitarse y desea aprovechar los beneficios que pudiera tener por su permanencia.

Este tipo de compromiso, no es tan favorable para la organización ya que el trabajador, lo ve al trabajo como una obligación que debe cumplir a fin de no afectar económicamente a su familia, por lo mencionado, se puede afirmar que el colaborador que permanece en una organización por un compromiso de continuidad, aporta poco en el cumplimiento de objetivos organizacionales, ya que priman en Él, los beneficios y conveniencias individuales ante que lo generales.

Meyer y Allen (1991), citado en Ruiz de Alba (2013), manifiesta al respecto, que es el nivel en que un trabajador siente que debe de seguir en la institución donde labora actualmente, el cual se siente forzado a seguir trabajando, además se adiestra y somete a los valores y normativas que establece la organización, todo esto lo aceptan y practican condicionalmente, por la remuneración que perciben, más no por la voluntad que tenga de cumplirlo.

Wolowska (2014) refiere que, el compromiso de continuidad puede desarrollarse como resultado de una acción o evento, que aumenta los costos relacionados con el abandono de la organización y las clasifican como inversiones que están referidos a los costos que pudo haberle ocasionado el traslado de sus familias de un lugar a otro por cuestiones de empleo.

b) El compromiso afectivo:

El compromiso afectivo está relacionado al estado afectuoso, psicológico que posee un colaborador en relación a la organización donde labora, esto tiene que ver con identificación que éste tiene con su organización, es decir, cuando el colaborador se siente parte importante e indispensable de la organización, y labora como si ésta fuera de su propiedad, los logros de la misma son positivos para él; y el involucramiento,

que se puede demostrar cuando un colaborador da la iniciativa e incluso cuando se toma los problemas de la institución y/o empresa como si fueran propios. Es indispensable para el progreso y avance de la organización contar con colaboradores que posean compromiso afectivo, ya que estos apoyan incondicionalmente por lograr los objetivos diseñados por la institución y/o empresa, y tienen la voluntad de continuar laborando.

Meyer y Allen (1991), citado en Ruiz de Alba (2013), al respecto aluden que el compromiso afectivo es el estado psicológico que relaciona a una persona con la organización en la que labora, en este sentido surgen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría, por ello existe identificación con los valores, cultura y clima de la organización.

Meyer y Herscovitz (2001), citado en Wolowska (2014) alude que el compromiso afectivo es el estado emocional que siente un colaborador hacia la organización, por ello se puede afirmar que los colaboradores con fuerte compromiso afectivo, tienden a continuar su empleo en la organización por la voluntad propia de querer hacerlo. El impulso de este componente va seguido de un fuerte sentimiento positivo, y esto es posiblemente el aspecto fundamental de este tipo de compromiso.

Wolowska (2014) refiere que el compromiso afectivo es la satisfacción personal de un colaborador que tiene su como fuente la satisfacción personal de necesidades, lo cual lo demuestra cumpliendo con las expectativas y alcanzando metas individuales a través de la mediación de la organización. Esta experiencia de satisfacción particular también puede estar relacionada con el sentido de apoyo recibido, el sentido de la justicia organizacional y el sentimiento de significado del lugar de trabajo y contribución propia al funcionamiento de la organización. Por lo tanto, se puede afirmar que el ambiente de trabajo, el apoyo a los colaboradores, el buen trato contribuye a su mayor sentimiento de autoestima.

c) El compromiso normativo:

El compromiso normativo está relacionado al conocimiento y práctica de las normas de la organización por parte del colaborador, y a la obligación

que siente éste de permanecer, porque siente que le debe mucho a la organización, y siente que debe hacer lo correcto según las tendencias sociales y culturales al que concierne. Los colaboradores con compromiso y continuidad toman importancia a lo que su familia, cultura u organización esperan de ellos, también se sienten comprometidos por la inversión emprendida por la organización para darle capacitaciones y formación; este tipo de inversiones los empleados lo perciben como dificultosa de reembolsar.

Meyer y Allen (1991), citado en Ruiz de Alba (2013) afirman que el compromiso de continuidad, es el nivel en que las personas se sienten que están obligado a estar con la institución como si fuese que ya pertenecen a la institución. El colaborador está forzado a favorecer a los resultados de la institución, éste se realiza el aspecto del ser moral y leal del ser. Se realiza el aspecto moral como compromiso para identificar el fin y objetivo de la institución y por ende el valor y misiones de la institución que corresponden.

Wolowska (2014), refiere que el compromiso normativo se desarrolla en la experiencia previa de socialización que puede ser la presión de la familia y la cultura, así como sobre la influencia al que el individuo está sujeto, como una persona recién empleada en la organización durante el proceso de socialización que viene a ser la experiencia, tanto del período de la primera infancia de un individuo como del logrado en el lugar trabajo, contiene cuantiosa información disímil congruente con la relevancia de actitudes y comportamiento.

2.2.2.2. Gestión de la calidad y sistemas de trabajo de alto compromiso

El compromiso organizativo es muy importante para los colaboradores en la parte de la Gestión de la Calidad, por lo tanto, Lindsay y Evans (2000) citado en Comisión, et al. (2006) indican la probabilidad de dar soporte al sistema de calidad a través de la implantación de un sistema de trabajo de alto compromiso (STAC). Dentro del Sistema de trabajo de alto compromiso se tienen como factores los siguientes:

- a) Empleo estable: Es importante para salvaguardar de la desconfianza e impulsar las responsabilidades organizativas para forjar visiones de largos plazos que admite al empleado y a la institución realizar inversiones bilaterales en crecimiento y la educación.
- b) Contratación selectiva: fijación de método inflexible de clasificación para concertar al primer aspirante idóneo para el puesto, tiene prioridad que estos vayan a tener cierta actitud y valor como también la habilidad que tienen que estar como prioritario frente a su conocimiento teórico.
- c) Equipos autodirigidos y descentralización: Es la competencia para toma las decisiones en el nivel inferior de las jerarquías, impulsa a los empleados se consideren comprometidos frente al nivel de los desempeños de la institución, la fijación del equipo admite suplantar los controles jerárquicos para la inspección de ambas partes y promover el intercambio de informaciones.
- d) Compensaciones elevadas basadas en el desempeño organizativo: Las remuneraciones deben ser resultado del nivel de desempeño de la organización donde se encuentra pago por productividad.
- e) Formación extensiva a todos los participantes que involucra la institución: La formación tiene el fin de ampliar el valor las que se realiza las culturas organizativas y también en todos los procesos de generar las competencias personales, también se indica que es indispensable evaluar los resultados de las acciones y también ayudar cuando las tareas sean menos al suyo.
- f) Reducción de las diferencias de estatus: Viene a ser el trato equivalente que impulsar el sentimiento de equipo, proporciona las buenas comunicaciones y los aprendizajes.
- g) Información respecto al desempeño de los integrantes de la organización: se indica que a las personas que observamos, los individuos motivados y desarrolladas si indica que no podrá generar apoyo para la contribución y todas las mejoras de lo que se quiere lograr de los objetivos organizaciones si es que no reciben las informaciones correspondientes

sobre todos los desempeños de todas sus unidades y así también de toda la organización.

2.2.2.3 Directrices para incrementar el compromiso organizacional

Dessler (2012) citado en Vega (2016), señalan que para incrementar el compromiso organizacional se deben tomar en cuenta las siguientes directrices:

- a) Se debe trabajar en crear un compromiso de parte de los directivos para que den prioridad al personal, dar a conocer los valores de la institución los cuales deben ponerse por escrito, y hacer que los jefes de áreas den el ejemplo.
- b) Se debe aclarar y comunicar la misión de la institución, y hacer que se pongan en práctica en toda la organización.
- c) Se debe garantizar la justicia organizacional, para ello tiene que tener un extenso procedimiento de registro de quejas, y proporcionar medios de comunicación extensa.
- d) Se debe generar una homogeneidad basada en valores, crear un sentido de comunidad, igualdad, donde se destaque el trabajo en equipo y la colaboración.
- e) Se debe apoyar el perfeccionamiento de los trabajadores, para lo cual deben desarrollar programas de actualización, propiciar el enriquecimiento laboral, y proporcionar a los trabajadores seguridad por garantía.

2.6.2.3. Administración pública

La Administración Pública está formada por entidades del estado, y que tiene como fin brindar servicio a la sociedad, así también es la encargada de la gestión continua y constante de la relación que tiene el estado con la población. La Administración Pública tiene el fin de alcanzar

una relación directa con la población, a fin de satisfacer sus necesidades y buscar mejorar y brindarles calidad de vida, mediante la creación de obras para brindar un servicio adecuado y eficiente a la sociedad y con cerrar las brechas en cuanto a educación, salud y saneamiento, que coadyuve al desarrollo del país. (Córdova, 2016).

2.3. Marco conceptual

Administración: Es una ciencia, arte, de segundo orden que implica grandes procesos administrativos, tales como las planeaciones que se realizan, la organización como se da, el direccionamiento de la organización y el continuo control que se tiene, todo ello en referencia a todo tipo de organizaciones.

Auditar Personas: Proceso de supervisar al personal y orientar acerca de los errores que este cometiendo en la realización de su labor.

Compromiso Afectivo: Los sentimientos y emociones que vinculan a un trabajador con su organización, lo cual hace que éstos permanezcan en ella.

Compromiso de Continuidad: Son los factores relacionados al mercado laboral, y a la situación económica por la cual un colaborador no se renuncia a su organización.

Compromiso Normativo: Las normas, cultura y valores que son practicados y bien recibidos por los trabajadores.

Desarrollar personas: Capacitar y brindar programas de desarrollo al colaborador que trabaja en una institución.

Eficacia: Es considerada como conseguir estrategias apropiadas para lograr las tareas, los objetivos inmediatos en el menor tiempo posible, de esa forma alcanzar el fin que quiere lograr la organización.

Eficiencia: Es considerada como una de las estrategias para el buen manejo de todos los recursos que se encuentran dentro de una organización.

Gestión: Es la puesta de acción de determinados planes y o procesos para conseguir beneficios fructíferos.

Integrar personas: Proceso por el cual se integran a nuevo personal en una organización.

Organizar Personas: Es la acción de asignar puestos de trabajo y funciones al nuevo personal de la institución.

Recompensar personas: contribuir con una remuneración al personal, en relación a labor que realiza.

Retener Personas: Brindar comodidades y facilidades al personal, para que continúe laborando en la institución.

Talento humano: Son el conjunto de personas que poseen capacidades y destrezas que forman una organización.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

Hernandez et al. (2014) Señala que las hipótesis son las posibles respuestas o resultados de los problemas y deben formularse a manera de proposiciones, las cuales son consideradas como posibles respuestas a los problemas de investigación.

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación directa entre la integración del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.
- b. Existe relación directa entre la organización del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.
- c. Existe relación directa entre recompensar al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.
- d. Existe relación directa entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.
- e. Existe relación directa entre la retención del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

- f. Existe relación directa entre la auditoría al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

3.2. Variables

Arias (2012) Menciona que Variable es una particularidad o cantidad, que puede sobre llevar cambios, y que es lo principal en una investigación. (p. 57)

Las variables que forman parte de la investigación son la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

3.3. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: Gestión del Talento Humano	Son las actividades que afectan el comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de la empresa o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos. (Oscoco, 2015, p. 64)	Es la puesta en acción del proceso de la administración de Recursos Humanos, que vienen hacer la Integración, Organización, Recompensas, Desarrollo, Auditoría y Retención del personal. (Chiavenato, 2009)	Integrar personas	1. Reclutamiento. 2. Selección de Personal.
			Organizar personas	1. Diseño de Puestos. 2. Evaluación de Desempeño.
			Recompensar personas	1. Remuneraciones. 2. Incentivos.
			Desarrollar personas	1. Formación. 2. Aprendizaje.

			Retener al personas	1. Higiene y Seguridad. 2. Relaciones interpersonales.
			Auditoria a las Personas	1. Fiscalización y vigilancia. 2. Restricciones y limitaciones.
V2: Compromiso Organizacio nal	El compromiso organizacional es la relación de identificación de un empleado con la organización donde labora y quiere seguir formando parte de ella. (Robbins, 2004)	El compromiso organizacional es la obligación contraída con una organización y se divide en compromiso de Continuidad, compromiso afectivo y compromiso Normativo.	Compromiso de continuidad	1. Prestaciones. 2. Sueldo. 3. Interés económico.
			Compromis o Afectivo	1. Pertenencia. 2. Identificación. 3. Involucramiento.
			Compromis o Normativo	1. Normas. 2. Obligación. 3. Inversión en las capacitaciones.

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

- Cuantitativa

Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) Aluden que la investigación cuantitativa se desarrolla a través de la recolección y procesamiento de datos estadísticos a fin de comprobar teorías e hipótesis de las investigaciones.

La investigación tiene el enfoque cuantitativo, ello se afirma porque después de recolectar los datos, se procesó los datos en términos numéricos, los cuales permitieron medir las variables de estudio y comprobar las hipótesis planteadas.

3.4.2. Tipo de estudio

- Básica

Espinoza (2008) señala que la investigación básica tiene el fin de incrementar conocimiento o teorías, en relación a determinados problemas, más no tiene fines aplicativos. (p. 21).

La investigación actual, es de tipo básica, ya que solo busca profundizar y comprobar las teorías que ya existen y no se tiene propuestas que den soluciones inmediatas a los problemas encontrados.

3.4.3. Diseño de Investigación

- Diseño no experimental de la investigación

La actual investigación tiene el diseño no experimental, transeccional correlacional, se estructura de la siguiente manera:

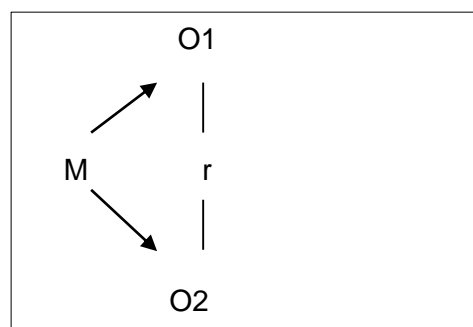


Gráfico 1: Diseño correlacional

Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1:

O2 = Variable 2:

r = Relación entre las variables de estudio.

La investigación no experimental es aquella en donde no existe alteración de las variables, al respecto Hernandez et al. (2014) Aluden que el diseño no experimental está basado en la realización de estudios donde no se manipula las variables, tampoco existe grupo experimental o de control, sólo se observan y analizan en su estado natural. (p.152).

El diseño que se va usar en esta investigación va a ser del tipo no experimental, transeccional, correlacional; porque se van a sólo se va observar situaciones existentes dentro de la institución: Universidad Nacional José María Arguedas; transeccional, debido a que la recolección de datos se realizó en un tiempo único que corresponde al año 2018; y correlacional, porque se determinará el grado de relación entre las variables de estudio.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Arias (2012) Define que la población es el grupo de personas que pertenecen a la unidad de estudio, éstos poseen particularidades en común. (p. 81).

Para la actual investigación se consideró como población al personal administrativo de la UNAJMA, que es un total de 93 personas, según información recabada de la oficina de personal de la Universidad Nacional José María Arguedas.

3.5.2. Muestra

Hernandez et al. (2014) Define que la muestra es una parte significativa de la población de los cuales se hace la recolección de datos (p. 173).

Para establecer la muestra del trabajo de investigación, se tomará la fórmula para poblaciones finitas como se detalla a continuación:

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población total = 93 trabajadores

p = Probabilidad de éxito 95%

q = Probabilidad de fracaso 5%

E = Margen de error 5%

Z = Coeficiente de confiabilidad 95% (1.96)

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 93 \times 0.95 \times 0.05}{(0.05)^2 (93 - 1) + (1.96)^2 \times 0.95 \times 0.05}$$

n= 56

Luego de la aplicación de la fórmula, se obtuvo el resultado de 56 personas, por lo tanto, la muestra de la presente investigación es un total de cincuenta y seis personas, en base al muestreo fue probabilístico aleatorio simple, lo que quiere decir que todos los elementos de la población tiene la misma probabilidad de constituir parte de la muestra.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

a) La observación:

Bernal (2010), alude que la observación, es una técnica de investigación científica, el cual es un procedimiento de rigor que ayuda a

conocer directamente, el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada. (p. 257)

La observación fue la técnica de recolección de datos que se utilizó inicialmente, para conocer la situación del objeto de estudio, de donde en base a los problemas encontrados, sirvió como punto de partida para realizar la investigación, se hizo una observación natural.

a) La encuesta:

En la investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta. Al respecto, Arias (2012) refiere que la encuesta es una técnica mediante el cual se realiza la recolección de datos de la muestra del objeto de estudio, en relación a las variables estudiadas. (p. 72)

La encuesta fue escrita y aplicada directamente por el investigador.

3.6.2. Instrumento

a) La ficha de observación:

La ficha de observación es el instrumento por el cual se recoje los datos observados, donde se detalla los siguiente: El tema de investigación, objeto de estudio, descripción de la observación, lugar, hora y fecha de la observación, y nombre del investigador.

b) El cuestionario:

El cuestionario, es el instrumento de la encuesta, el cual permite al investigador obtener información pertinente acerca de lo que se pretende investigar, para ello es importante que las personas que llenarán los cuestionarios sean consientes y realicen el llenado con veracidad.

El cuestionario, el cual estuvo conformado por veinticuatro ítems, doce de cada variable, se utilizó la escala de medición de Likert, teniendo como escala valorativa, nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

3.7. Métodos de análisis de datos

- a. SPSS V25 (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales): Este software estadístico es el que se usará para el procesamiento de los datos que se obtengan luego de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del cual se obtendrá datos tabulados para luego interpretar los resultados.
- b. Microsoft Excel 2013, el cual es utilizado para el vaciado de los datos de las encuestas.
- c. Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Hernandez (2014) refiere que los coeficientes rho de Spearman, simbolizado como r_s , son medidas de correlación para variables ordinales, con la finalidad de obtener un orden por rangos de las personas que forman parte de la muestra, además de relacionarlo con Likert. (p. 322)

Tabla 1

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Significado	Valor
Correlación negativa grande y perfecta	-1
Correlación negativa muy alta	-,9 a -,99
Correlación negativa alta	-,7 a -,89
Correlación negativa moderada	-,4 a -,69
Correlación negativa baja	-,2 a -,39
Correlación negativa muy bajo	01 a -,19
Correlación nula	0
Correlación positiva muy baja	,01 a ,19
Correlación positiva baja	,2 a ,39
Correlación positiva moderada	,4 a ,69
Correlación positiva alta	,7 a ,89
Correlación positiva muy alta	,9 a ,99
Correlación positiva grande y perfecta	1

Fuente: Hernández, et al, metodología de la investigación, 2014, p. 322

d. Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach consiente estimar la fiabilidad y consistencia de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

Tabla 2

Fiabilidad según kuder Richardson

Valor	Significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,71	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Román L. (2017) Relación de la motivación bifactorial con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, Región de Apurímac - 2017.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de investigación

4.1.1 Validación del instrumento

Arias (2012), señala que para asegurar la consistencia, y realizar la comprobación de que el instrumento elaborado permitirá medir los objetivos de la investigación, puede ser sometido al juicio de expertos, quienes determinaran la procedencia e inprocedencia del instrumento. (p. 135)

Por lo tanto, el instrumento elaborado, fue sometido al juicio de expertos, donde fue validado por tres expertos, docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas, quienes determinaron la procedencia del instrumento para su aplicación. (Ver anexo 4)

4.1.2. Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach permitió calcular la fiabilidad y firmeza del instrumento que fue utilizado para la recolección de datos de esta investigación y está parametrado en el rango de cero a uno, en donde cero quiere decir que hay nula fiabilidad y uno quiere decir que hay fiabilidad perfecta de instrumento.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad (V1 - V2: Gestión del talento humano y compromiso organizacional)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	24

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al comparar la consecuencia obtenido con la tabla 2, observamos que el valor alfa es de ,815 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de

recolección de datos. El valor alfa de Cronbach de las 24 preguntas, es decir de las dos variables, se puede observar en tabla anterior (tabla 3).

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad (V1: Gestión del Talento Humano)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,744	12

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al comparar el resultado obtenido con la tabla 2, observamos que el valor alfa es de ,744 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos. El valor alfa de Cronbach de las 12 preguntas, es decir de la primera variable, Gestión del Talento Humano; se observa en tabla anterior (tabla 4).

Tabla 5

Estadísticas de Fiabilidad (V2: Compromiso organizacional)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,725	12

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

Al comparar el resultado obtenido con la tabla 2, observamos que el valor alfa es de ,725 que representa una excelente confiabilidad del instrumento. El valor alfa de Cronbach de las 12 preguntas, que se refiere a la segunda variable, Compromiso organizacional; se puede observar en la tabla anterior (tabla 5).

4.1.3. Distribución de frecuencias de variables y dimensiones

Tabla 6

Frecuencia del género de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
femenino	30	53,6	53,6	53,6
masculino	26	46,4	46,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

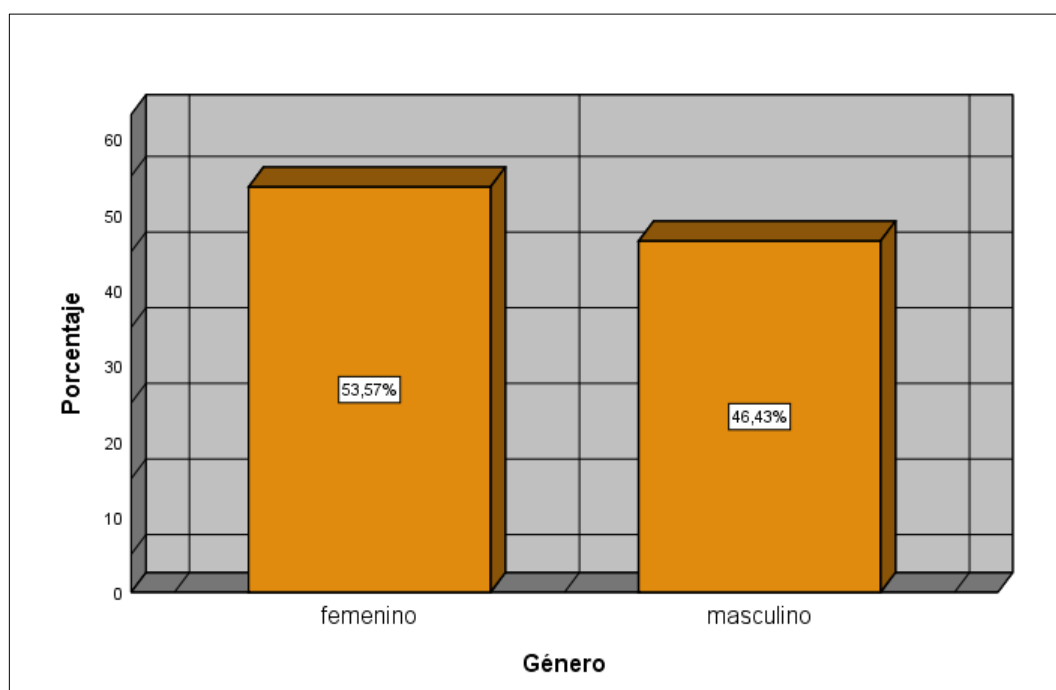


Figura 1: Género de los trabajadores encuestados

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

Al observar la tabla 6 y figura 1, apreciamos las respuestas de los Administrativos encuestados, respecto al género de los cuales se afirma que el 53,57% son de género femenino y el 46,43% es de género masculino, por lo cual se puede indicar que la mayor parte encuestados son del género femenino.

Tabla 7

Frecuencia de edad de los trabajadores encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
menos de 25 años	2	3,6	3,6	3,6
de 26 a 35 años	26	46,4	46,4	50,0
de 36 a 45 años	19	33,9	33,9	83,9
de 46 años a más	9	16,1	16,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

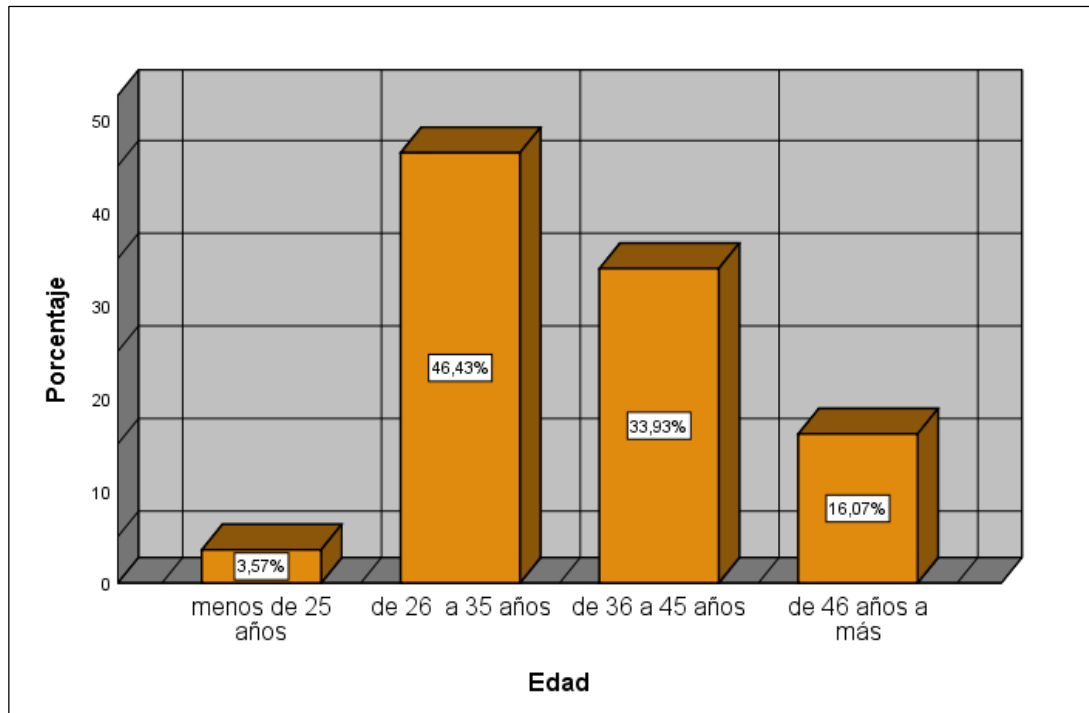


Figura 2: Edad de los encuestados

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

Al observar la tabla 7 y figura 2, apreciamos las respuestas de los Administrativos encuestados, respecto a la edad, donde la mayor parte representa el 48.43% lo cuales tienen de 26 a 35 años y el 3,57% que es la menor parte tienen menos de 25 años.

Tabla 8

Frecuencia de grado de instrucción de los trabajadores encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Instituto tecnológico	2	3,6	3,6	3,6
Superior universitario	29	51,8	51,8	55,4
Maestría	22	39,3	39,3	94,6
Doctorado	3	5,4	5,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

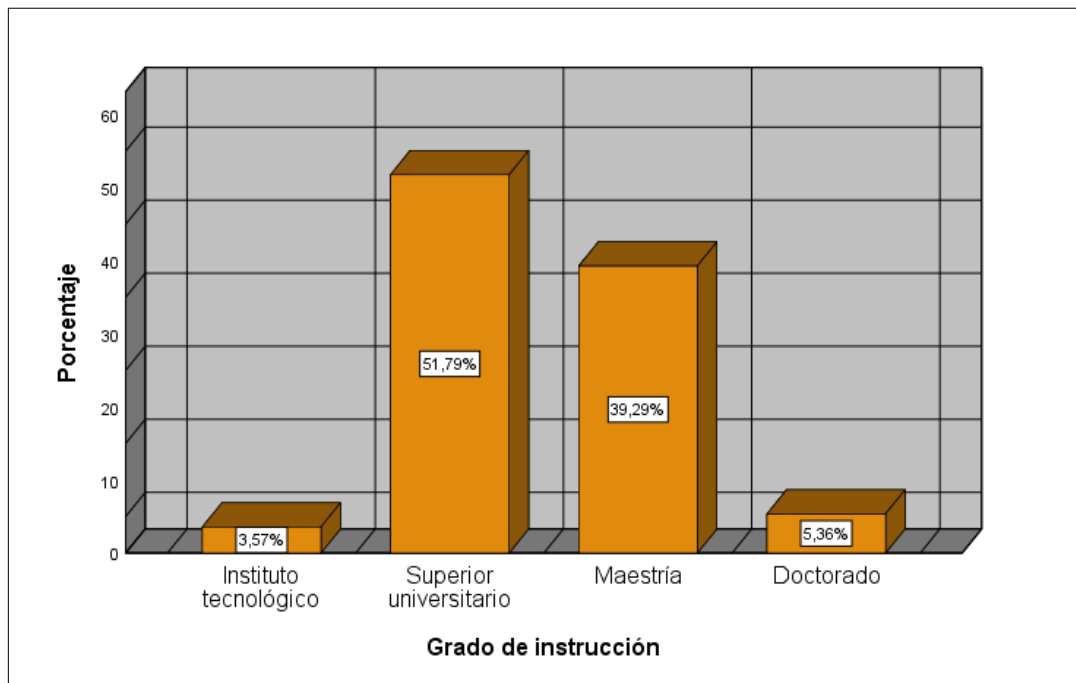


Figura 3: Grado de instrucción de los trabajadores encuestados

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

Al observar la tabla 8 y figura 3, apreciamos las respuestas de los Administrativos encuestados, respecto al nivel de instrucción, donde se obtiene que la mayor parte representa el 51,79% los cuales tienen estudios superiores universitarios y el 3,57% que tienen estudios de doctorado.

Tabla 9

Frecuencia de la condición laboral de los trabajadores encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Contratado	56	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

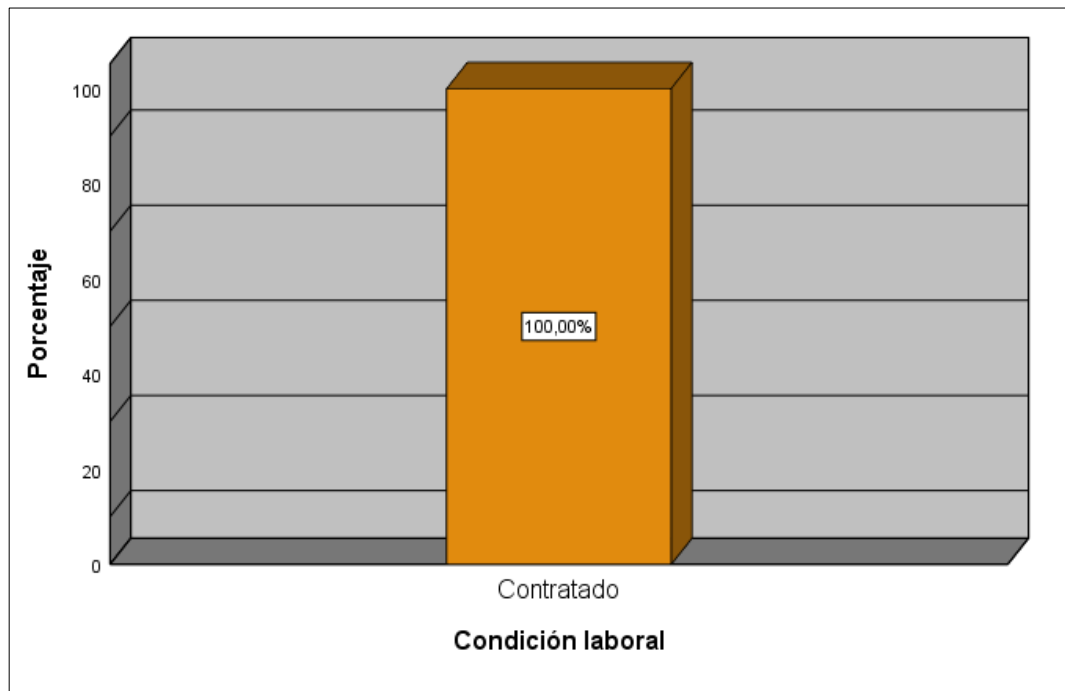


Figura 4: Condición laboral de los trabajadores

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

Al observar la tabla 9 y figura 4, apreciamos las respuestas de los Administrativos encuestados, respecto a la condición laboral, donde el 100% afirman que tienen la condición laboral de contratado.

Tabla 10

Frecuencia de la V1: Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy malo	4	7,1	7,1	7,1
	Malo	8	14,3	14,3	21,4
	Regular	19	33,9	33,9	55,4
	Buena	22	39,3	39,3	94,6
	Muy bueno	3	5,4	5,4	100,0
Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

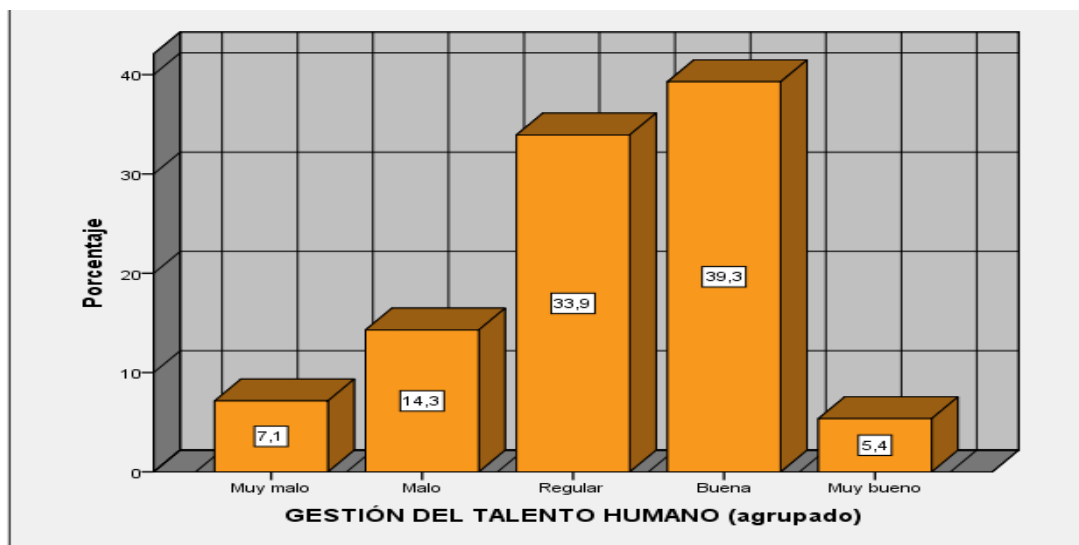


Figura 5: Variable 1 - Gestión del talento humano

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al observar la tabla 10 y figura 5, apreciamos las respuestas de los Administrativos encuestados, acerca de si la Universidad Nacional José María Arguedas aplica una buena gestión del talento humano, ubicándose en primer lugar los que respondieron buena, que viene hacer el 33.9% de los encuestados (22 administrativos), en segundo lugar, está el 30.6% de los encuestados (19 administrativos) que respondieron siempre.

En conclusión, más del 50%, es decir, el 72.6 % consideran regular, buena y muy bueno la gestión del talento humano y que solo el 21,4 % responden que la gestión del talento humano es malo y muy malo.

Tabla 11

Frecuencia de la V1-D1: Integrar personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy malo	4	7,1	7,1	7,1
	Malo	6	10,7	10,7	17,9
	Regular	18	32,1	32,1	50,0
	Buena	15	26,8	26,8	76,8
	Muy bueno	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

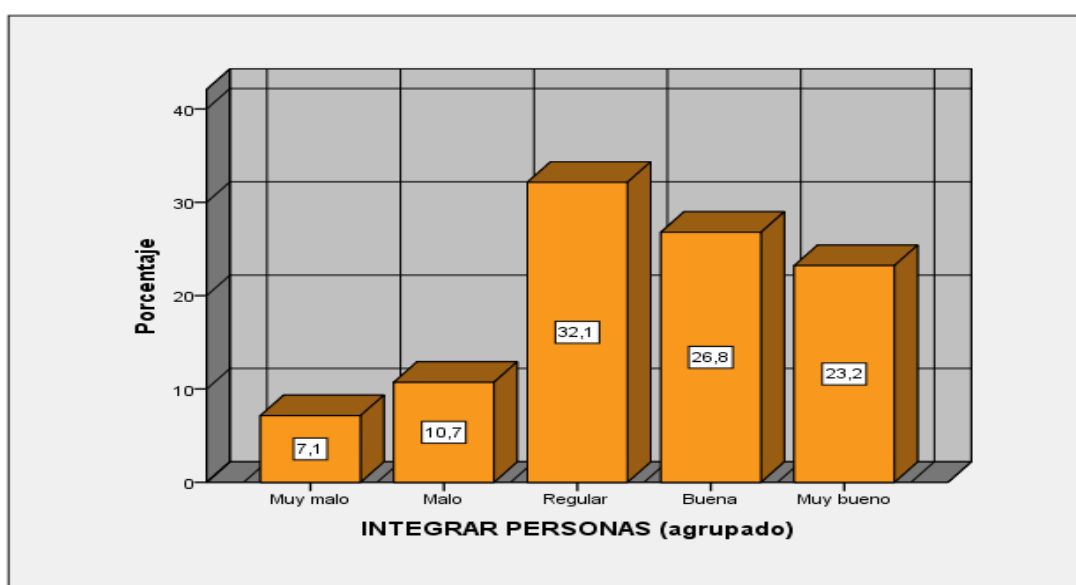


Figura 6: Dimensión 1: Integrar personas

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al observar la tabla 11 y figura 6, apreciamos las respuestas de encuestados, acerca de si la Universidad Nacional José María Arguedas aplica una regular integración de personas, ubicándose en primer lugar los que respondieron regular se aplica, que viene hacer el 32,1% de los encuestados (18 Administrativos), en segundo lugar, está el 26,8% de los encuestados (15 Administrativos) que respondieron bueno y en tercero esta el 23,2% de los encuestados (13 Administrativos) que respondieron siempre.

En conclusión, el 82,1% consideran que la integración de personas es regular, bueno y muy bueno y que solo el 17,8% respondieron que es malo y muy malo.

Tabla 12

Frecuencias de la V1-D2: Organizar personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy malo	2	3,6	3,6	3,6
	Malo	10	17,9	17,9	21,4
	Regular	17	30,4	30,4	51,8
	Bueno	22	39,3	39,3	91,1
	Muy bueno	5	8,9	8,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

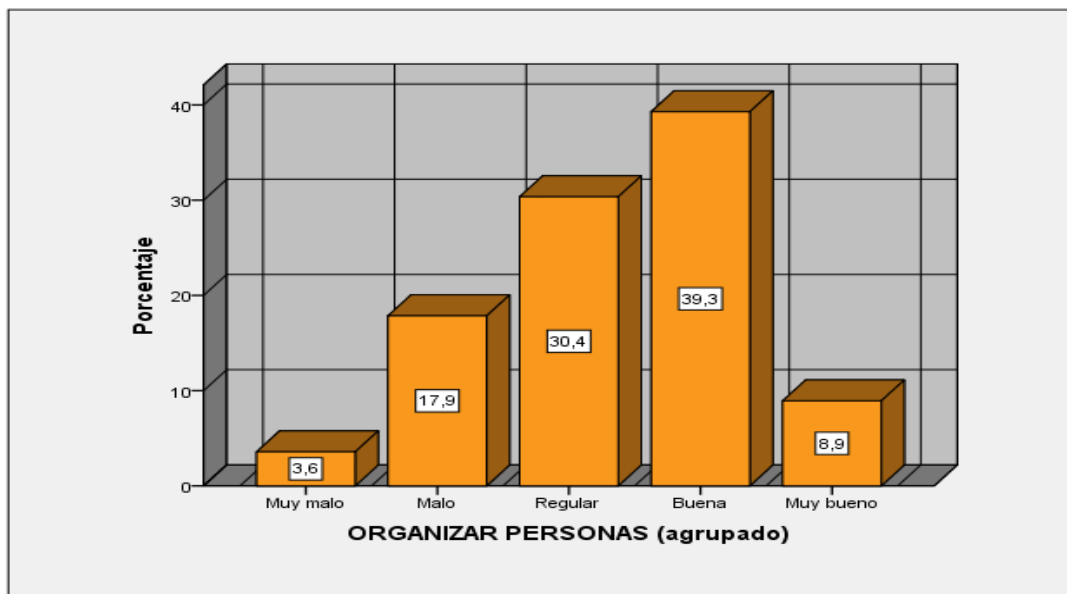


Figura 7: Dimensión 2: Organizar personas

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al observar la tabla 12 y figura 7, apreciamos las respuestas de los encuestados, acerca de la organización de personas en la Universidad Nacional José María Arguedas, para lo cual se tiene como resultado en primer lugar el 39,3% de los encuestados (22 Administrativos) respondieron que es bueno, en segundo lugar, está el 30,4% de los encuestados (17 Administrativos) que respondieron regular y en tercero esta el 17,9% de los encuestados (10 Administrativos) que respondieron malo.

En conclusión, el 78,6% consideran que organizar personas es regular, bueno y muy bueno y que solo el 21,4 % respondieron que es malo y muy malo.

Tabla 13

Frecuencias de la V1-D3: Recompensar personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy malo	7	12,5	12,5	12,5
	Malo	4	7,1	7,1	19,6
	Regular	14	25,0	25,0	44,6
	Bueno	10	17,9	17,9	62,5
	Muy bueno	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

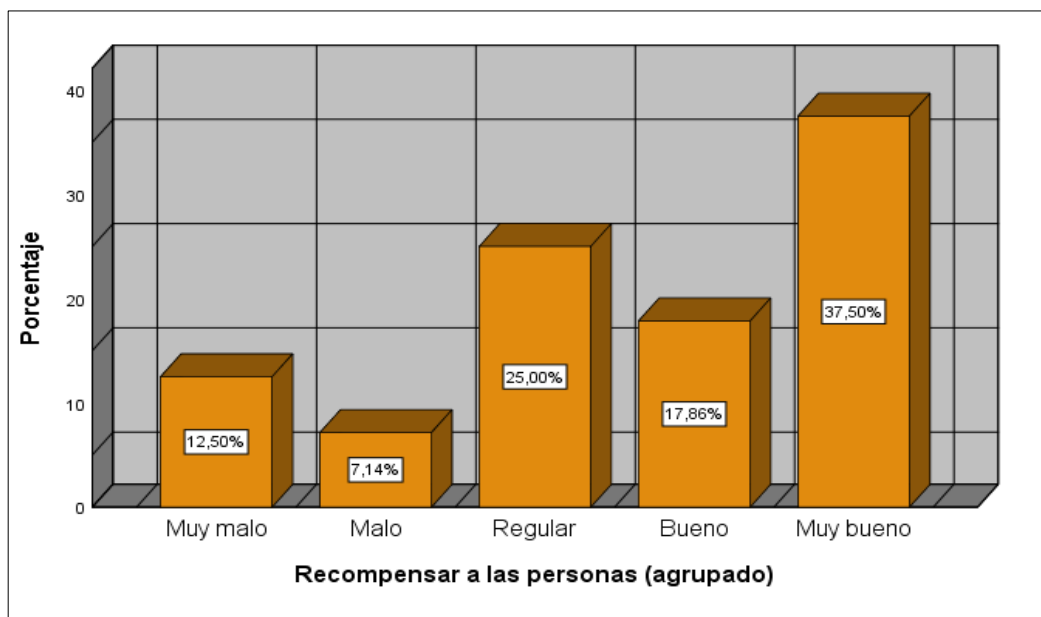


Figura 8: Dimensión 3: Recompensar personas

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al observar la tabla 13 y figura 8, apreciamos las respuestas de los encuestados, acerca de recompensar personas en la Universidad Nacional José María Arguedas, para lo cual se tiene como resultado en primer lugar el 37,5% de los encuestados (21 Administrativos) respondieron que es muy bueno, en segundo lugar, está el 25,00% de los encuestados (14 Administrativos) que respondieron regular y en tercero esta el 17,86% de los encuestados (10 Administrativos) que respondieron bueno.

En conclusión, el 80,36% consideran que recompensar personas es regular, bueno y muy bueno y que solo el 19,64 % respondieron que es malo y muy malo.

Tabla 14

Frecuencias de la V1-D4: Desarrollar personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy malo	6	10,7	10,7	10,7
	Malo	11	19,6	19,6	30,4
	Regular	21	37,5	37,5	67,9
	Buena	12	21,4	21,4	89,3
	Muy bueno	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

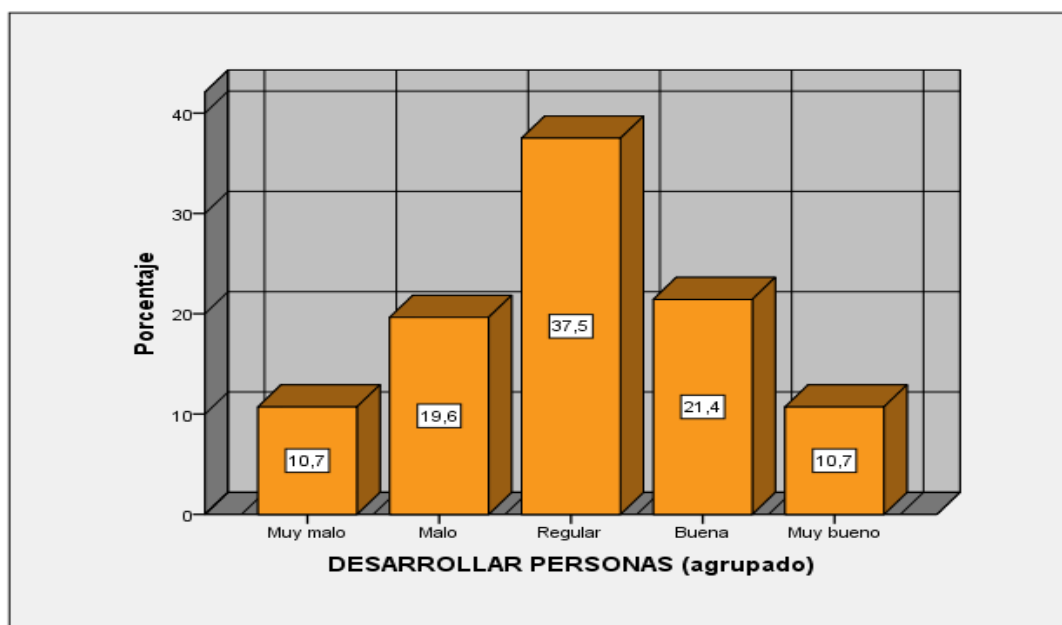


Figura 9: Dimensión 4: Desarrollar personas

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al observar la tabla 14 y figura 9, apreciamos las respuestas de los encuestados, acerca de recompensar personas en la Universidad Nacional José María Arguedas, para lo cual se tiene como resultado en primer lugar el 37,5% de los encuestados (21 Administrativos) respondieron que es regular, en segundo lugar está el 21,4% de los encuestados (12 Administrativos) que respondieron bueno y en tercero esta el 19,6% de los encuestados (11 Administrativos) que respondieron malo.

En conclusión, el 69,6 % consideran que desarrollar personas es regular, bueno y muy bueno y que solo el 30,4 % respondieron que es malo y muy malo.

Tabla 15

Frecuencias de la V1-D5: Retener personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy malo	7	12,5	12,5	12,5
	Malo	9	16,1	16,1	28,6
	Regular	4	7,1	7,1	35,7
	Buena	24	42,9	42,9	78,6
	Muy bueno	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

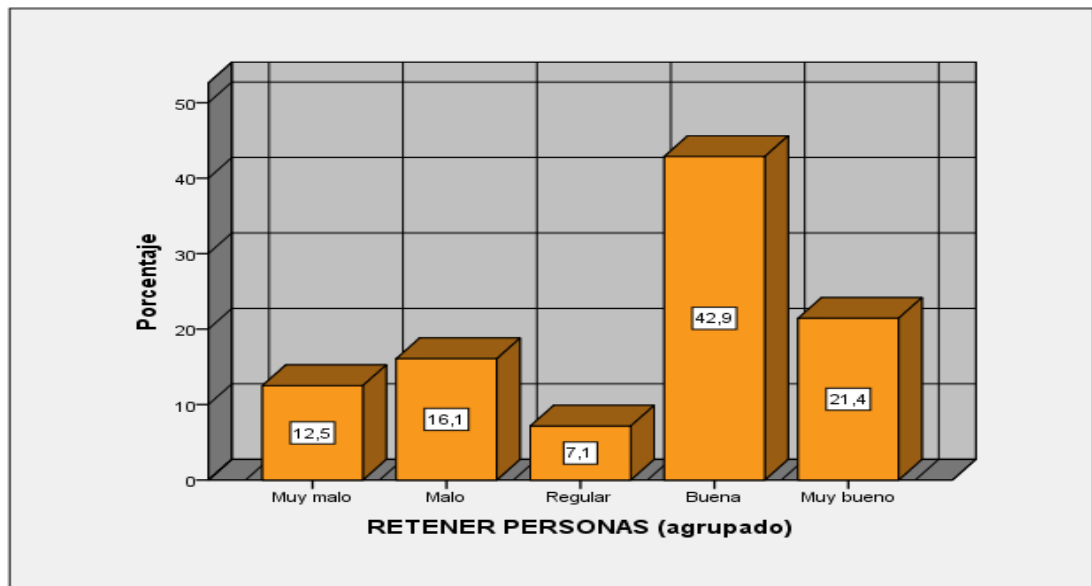


Figura 10: Dimensión 6: Retener personas

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al observar la tabla 15 y figura 10, apreciamos las respuestas de los encuestados, acerca de retener personas en la Universidad Nacional José María Arguedas, para lo cual se tiene como resultado en primer lugar el 42,9% de los encuestados (24 Administrativos) respondieron que es buena, en segundo lugar, está el 21,4% de los encuestados (12 Administrativos) que respondieron muy bueno y en tercero esta el 16,1% de los encuestados (9 Administrativos) que respondieron malo.

En conclusión, el 71,4 % consideran que retener personas es regular, bueno y muy bueno y que solo el 28,6 % respondieron que es malo y muy malo.

Tabla 16

Frecuencias de la V1-D5: Auditar personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy malo	3	5,4	5,4	5,4
	Malo	3	5,4	5,4	10,7
	Regular	11	19,6	19,6	30,4
	Buena	22	39,3	39,3	69,6
	Muy bueno	17	30,4	30,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

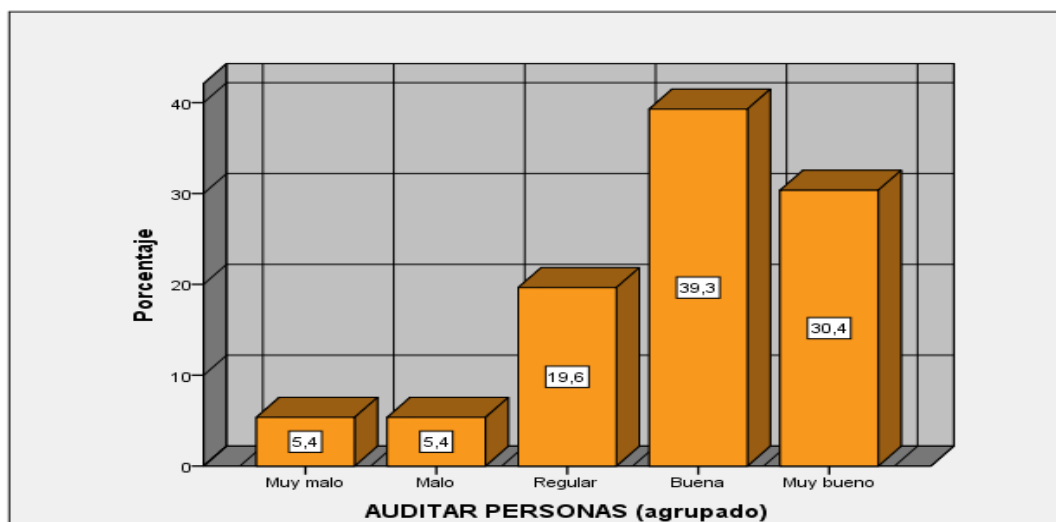


Figura 11: Dimensión 6: Auditar personas

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al observar la tabla 16 y figura 11, apreciamos las respuestas de los encuestados, acerca de auditar personas en la Universidad Nacional José María Arguedas, para lo cual se tiene como resultado en primer lugar el 39,3% de los encuestados (22 Administrativos) respondieron que es bueno, en segundo lugar, está el 30,4% de los encuestados (17 Administrativos) que respondieron muy bueno y en tercero esta el 89,3% de los encuestados (11 Administrativos) que respondieron regular.

En conclusión, el 71,4 % consideran que auditar personas es regular, bueno y muy bueno y que solo el 10,7 % respondieron que es malo y muy malo.

Tabla 17

Frecuencias de la V2: Compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy malo	5	8,9	8,9	8,9
	Malo	3	5,4	5,4	14,3
	Regular	12	21,4	21,4	35,7
	Buena	16	28,6	28,6	64,3
	Muy bueno	20	35,7	35,7	100,0
Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

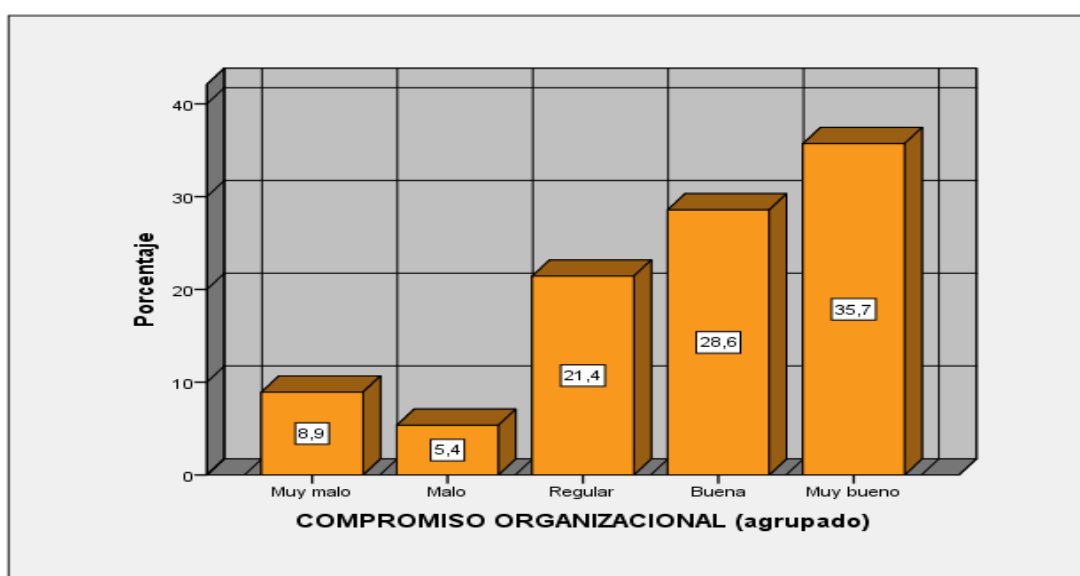


Figura 12: Variable 2 Compromiso organizacional

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al observar la tabla 17 y figura 12, apreciamos las respuestas de los encuestados, acerca del compromiso organizacional en la Universidad Nacional José María Arguedas, para lo cual se tiene como resultado en primer lugar el 35,7% de los encuestados (20 Administrativos) respondieron que es muy bueno, en segundo lugar, está el 28,6% de los encuestados (16 Administrativos) que respondieron bueno y en tercero esta el 21,4% de los encuestados (12 Administrativos) que respondieron regular.

En conclusión, el 85,7 % consideran que el compromiso organizacional es regular, bueno y muy bueno y que solo el 14,3 % respondieron que es malo y muy malo.

Tabla 18

Frecuencias de la V2-D1: Compromiso de continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy malo	9	16,1	16,1	16,1
	Malo	10	17,9	17,9	33,9
	Regular	10	17,9	17,9	51,8
	Buena	18	32,1	32,1	83,9
	Muy bueno	9	16,1	16,1	100,0
	Total		56	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

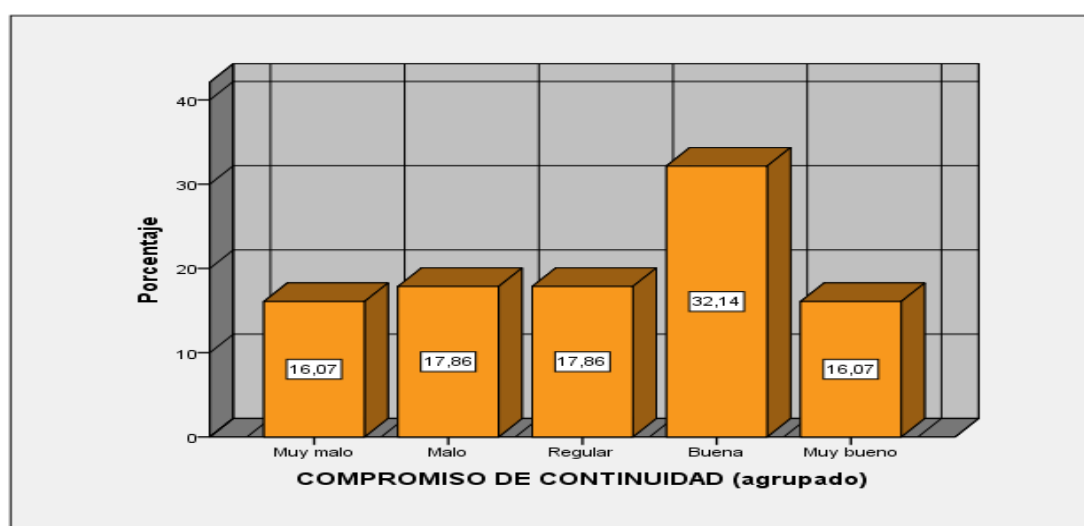


Figura 13: Dimensión 1 Compromiso de continuidad

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al observar la tabla 18 y figura 13, apreciamos las respuestas de los encuestados, acerca del compromiso de continuidad en la Universidad Nacional José María Arguedas, para lo cual se tiene como resultado en primer lugar el 32,14% de los encuestados (18 Administrativos) respondieron que es bueno, en segundo lugar, está el 17,86% de los encuestados (10 Administrativos) que respondieron regular y en tercero está el 17,86% de los encuestados (10 Administrativos) que respondieron malo.

En conclusión, el 66,07 % consideran que el compromiso de continuidad es regular, bueno y muy bueno y que solo el 33,93 % respondieron que es malo y muy malo.

Tabla 19

Frecuencias de la V2-D2: Compromiso de afectivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	2	3,4	3,6	3,6
Malo	10	17,2	17,9	21,4
Regular	17	29,3	30,4	51,8
Bueno	16	27,6	28,6	80,4
Muy bueno	11	19,0	19,6	100,0
Total	56	96,6	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

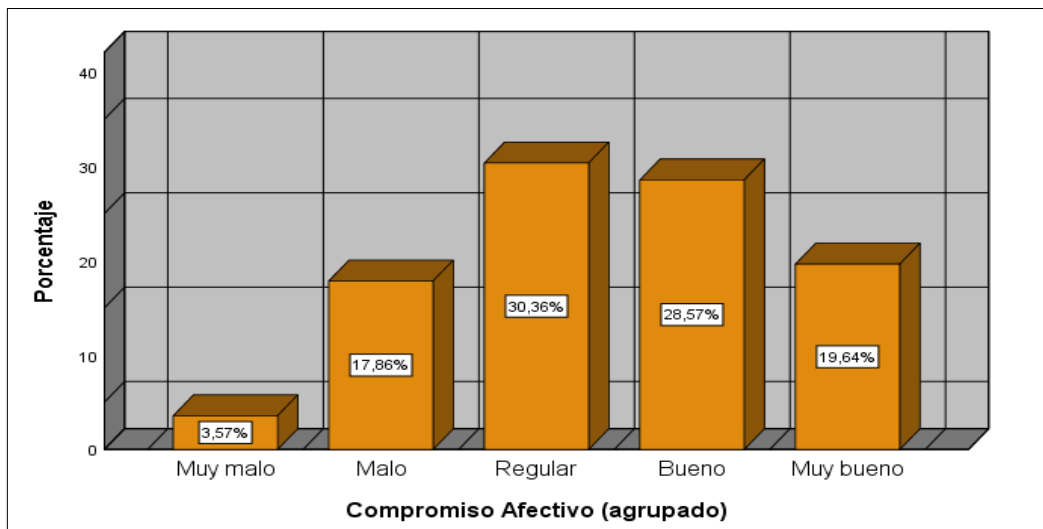


Figura 14: Dimensión 2: Compromiso afectivo

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al observar la tabla 19 y figura 14, apreciamos las respuestas de los encuestados, acerca del compromiso afectivo en la Universidad Nacional José María Arguedas, para lo cual se tiene como resultado en primer lugar el 30,36% de los encuestados (17 Administrativos) respondieron que es regular, en segundo lugar, está el 28,57% de los encuestados (16 Administrativos) que respondieron bueno y en tercero está el 30,36% de los encuestados (17 Administrativos) que respondieron regular.

En conclusión, el 98,2 % consideran que el compromiso afectivo es regular, bueno y muy bueno y que solo el 1,8 % respondieron que es muy malo.

Tabla 20

Frecuencias de la V2-D3: Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy malo	2	3,6	3,6	3,6
	Malo	10	17,9	17,9	21,4
	Regular	17	30,4	30,4	51,8
	Buena	16	28,6	28,6	80,4
	Muy bueno	11	19,6	19,6	100,0
Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

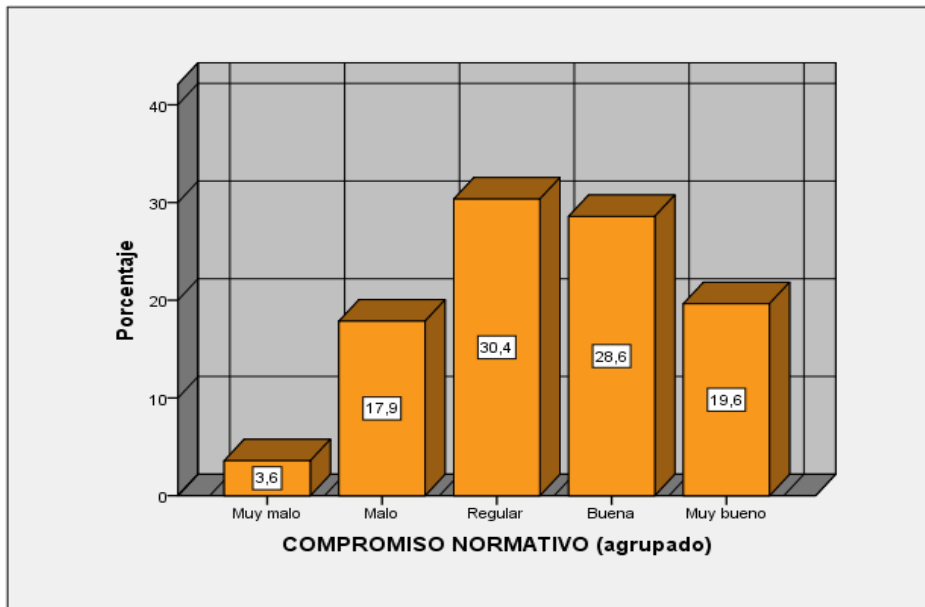


Figura 15: Dimensión 3 Compromiso Normativo

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

Al observar la tabla 20 y figura 15, apreciamos las respuestas de los encuestados, acerca del compromiso normativo en la Universidad Nacional José María Arguedas, para lo cual se tiene como resultado en primer lugar el 30,4% de los encuestados (17 Administrativos) respondieron que es regular, en segundo lugar, está el 28,6% de los encuestados (16 Administrativos) que respondieron bueno y en tercero está el 19,6% de los encuestados (11 Administrativos) que respondieron muy bueno.

En conclusión, el 78,6 % consideran que el compromiso de continuidad es regular, bueno y muy bueno y que solo el 21,4 % respondieron que es malo y muy malo.

4.2. Contrastación estadística de hipótesis

Hipótesis general

Conforme al problema y objetivo general planteado, se presenta las hipótesis evaluadas con el Coeficiente Rho de Spearman.

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018

Tabla 21:

Correlación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional

			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)	COMPROMISO ORGANIZACIONA L (agrupado)
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,297*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	56	56
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,297*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	56	56

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

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

El resultado que se observa en la tabla 21 muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,297* y una significancia (bilateral) menor a 0,05 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por ello podemos aseverar con un nivel de confianza del 95% que existe correlación positiva baja entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa entre la Integración de personas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Ha: Existe relación directa entre la Integración de personas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Tabla 22:

Correlación entre la Integración de personas y el compromiso organizacional

	INTEGRAR PERSONAS (agrupado)		INTEGRAR PERSONAS (agrupado)	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)
Rho de Spearman	INTEGRAR PERSONAS (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,150
		N	56	56
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,150	1,000
		N	56	56

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

El resultado que se muestra en la tabla 22, muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman 0,150 y con una significancia mayor a 0,05 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Por tanto, podemos afirmar que existe una correlación positiva muy baja que no es significativa entre la Integración de personas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa entre la Organización de personas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Ha: Existe relación directa entre la Organización de personas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Tabla 23:

Correlación entre organizar personas y compromiso organizacional.

			ORGANIZAR PERSONAS (agrupado)	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)
Rho de Spearman	ORGANIZAR PERSONAS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,250
		Sig. (bilateral)	.	,063
		N	56	56
	COMPROMISO ORGANIZACION AL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,250	1,000
		Sig. (bilateral)	,063	.
		N	56	56

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

El resultado que se muestra en la tabla 23, muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman 0,250 y una significancia (bilateral) mayor a 0,05 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, se afirma que existe una correlación positiva baja que no es significativa entre la Organización de personas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Hipótesis específicas 3

Ho: No existe relación directa entre recompensar al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Ha: Existe relación directa entre recompensar al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Tabla 24:

Correlación entre recompensar al personal y compromiso organizacional

			RECOMPEN SAR PERSONAS (agrupado)	COMPROMISO ORGANIZACIO NAL (agrupado)
Rho de Spearman	RECOMPENSAR PERSONAS (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,330*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	56	56
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	,330*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	56	56

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

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

El resultado que se muestra en la tabla 24, muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman 0,330* y una significancia (bilateral) menor a 0,05 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por lo tanto se afirma a un nivel de confianza del 95%, existe una correlación positiva baja entre recompensas al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Hipótesis específicas 4

Ho: No existe relación directa entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Ha: Existe relación directa entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Tabla 25:

Correlación entre desarrollar personas y compromiso organizacional

			DESARROLLAR PERSONAS (agrupado)	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)
Rho de Spearman	DESARROLLAR PERSONAS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,286*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	56	56
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,286*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	56	56

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

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

El resultado que se muestra en la tabla 25, muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman 0,286* y una significancia (bilateral) menor a 0,05 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, se afirma a un nivel de confianza del 95 %, que existe una correlación positiva baja entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Hipótesis específicas 5

Ho: No existe relación directa entre la retención del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Ha: Existe relación directa entre la retención del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Tabla 26

Correlación entre retener personas y compromiso organizacional

		RETENER PERSONAS (agrupado)	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)
Rho de Spearman	RETENER PERSONAS (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 56
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,006 ,962 56

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

El resultado que se muestra en la tabla 26, muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman -0,006 y una significancia (bilateral) mayor a 0,05 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Por lo tanto, se afirma que existe una correlación negativa muy baja, que no es significativa entre retener personas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Hipótesis específicas 6

Ho: No existe relación directa entre la auditoría al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Ha: Existe relación directa entre la auditoría al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Tabla 27

Correlación entre auditar personas y compromiso organizacional

			AUDITAR PERSONAS (agrupado)	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)
Rho de Spearman	AUDITAR PERSONAS (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,138
		N	56	56
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,138	1,000
		N	,310	56

Fuente: Elaboración propia en base a datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25.

El resultado que se muestra en la tabla 27, muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman 0,138 y una significancia (bilateral) menor a 0,05 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto se afirma que existe una correlación positiva baja que no es significativa entre la auditoría al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

Luego de obtener los resultados extraídos del procesamiento de datos de las encuestas, se procede a realizar la equiparación con las bases teóricas y antecedentes utilizados en la investigación, en relación al problema de investigación, los objetivos e hipótesis planteados:

Primero: Se planteó como hipótesis general que existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

El coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,297* afirma que existe una correlación positiva baja. En tanto significa que ambas variables sufren los mismos cambios; es decir, que si la aplicación de la gestión del talento humano se incrementa, también influye en la incrementación del compromiso organizacional; y si ocurriese lo contrario, también ambas variables disminuirían en su aplicación, lo cual coincide con la investigación realizada por Garay J. A. (2017), quien afirma que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el nivel de compromiso de los trabajadores del organismo de evaluación y fiscalización ambiental en San Isidro. Así también, Romero L. (2015), concluye que si se practica el modelo de gestión de talento humano, resultante del trabajo de investigación, puede ser beneficioso para cualquier tipo de organización, ya sea privada o de gobierno, así también será de gran utilidad para investigaciones que se realicen en adelante, porque en la actualidad la gestión del talento es y seguirá siendo importante para el desarrollo de la capacidad de retener, fidelizar, atraer, desarrollar y motivar al mejor talento humano que ofrece el mercado laboral, y así poder hacer frente con éxito nuevos y más complicados contextos de negocios. Asimismo, Chiavenato (2009) afirma que la gestión del talento humano se dará con mayor efectividad, cuando sea mayor el grado de compromiso y de motivación que posea el colaborador, lo que vienen hacer una tarea importante para lograr tener éxito en la organización, así como individual y el logro de un alto nivel de competitividad.

Segundo: Se planteó como hipótesis específica 1 que, existe relación directa entre la Integración de personas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

El coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,150*, nos muestra una correlación positiva muy baja, la dimensión 1 de la variable 1 con la variable 2 sufren los

mismos cambios; es decir, la aplicación de la integración de personas puede incrementar el compromiso organizacional; y si ocurriese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación. Así mismo, presenta un nivel de confianza del 95%, lo cual da a entender que este resultado es confiable. Lo cual coincide con lo afirmado por Ibáñez (2011), quien menciona que la selección de personal es un modo de evitar problemas laborales es saber elegir el personal idóneo para desempeñar un cargo predeterminado y prepararlo para ocuparlo, si se elige mal o se descuida la preparación del trabajador para desempeñar el puesto, se descubrirá demasiado tarde que la persona es incapaz de adaptarse al trabajo o que no pueda trabajar al máximo. Esto perjudica a la empresa y afecta la moral del grupo. Por eso, es indispensable seleccionar personal en forma sistemática de acuerdo con las etapas técnico y científico.

Tercero: Se planteó como hipótesis específico 2 que, existe relación directa entre la Organización de personas y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

El coeficiente de correlación de rho de Spearman de ,250*, nos indica que existe una correlación positiva baja, por ello se afirma que la dimensión dos de la variable uno con la variable dos sufren los mismos cambios; es decir, la aplicación de la organización de personas, también incrementará en el compromiso organizacional; y si ocurriese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación. Así mismo, presenta un nivel de confianza del 95%, lo cual da a entender que este resultado es confiable. Lo cual coincide con lo señalado por Chiavenato (2009) quien afirma que es el proceso por el cual se pueden planear la ejecución de distintas actividades programadas por la organización, donde cada persona realiza un rol importante.

Cuarto: Se planteó como hipótesis específica 3 que, existe relación directa entre recompensas al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

El coeficiente de correlación de rho de Spearman de ,330* indica la existencia de una correlación positiva baja entre la dimensión 3 de la variable 1 con la variable 2, los cuales sufren los mismos cambios; es decir, la aplicación de las recompensas al personal, incrementa también en el compromiso organizacional; y si ocurriese lo contrario, también ambas disminuirían en su aplicación. Así mismo, presenta un nivel de confianza del 95%, lo cual da a entender que este resultado es confiable. Lo cual coincide con Chiavenato

(2009), quien señala que los incentivos al personal es un proceso mediante el cual se pretende dar una justa retribución a las personas en relación a labor que desempeñan, además de incentivar por cumplimiento de metas.

Quinto: Se planteó como hipótesis específica 4 que, existe relación directa entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

El coeficiente de correlación de rho de Spearman de ,286* indica la existencia de una correlación positiva baja entre la dimensión 4 de la variable 1 con la variable 2, los cuales sufren los mismos cambios; es decir, la aplicación del desarrollo de personas, incrementa también en el compromiso organizacional; y si ocurriese lo contrario, también ambas disminuirían en su aplicación. Así mismo, presenta un nivel de confianza del 95%, lo cual da a entender que este resultado es confiable. Lo cual coincide con la investigación realizada por Oscoco H. (2015). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, quien concluye que el Desarrollo del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.*

Sexto: Se planteó como hipótesis específica 5 que, existe relación directa entre la auditoria al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

El coeficiente de correlación de rho de Spearman de ,286* indica la existencia de una correlación positiva baja entre la dimensión 5 de la variable 1 con la variable 2, los cuales sufren los mismos cambios; es decir, la aplicación del auditoria al personal, incrementa también en el compromiso organizacional; y si ocurriese lo contrario, también ambas disminuirían en su aplicación. Así mismo, presenta un nivel de confianza del 95%, lo cual da a entender que este resultado es confiable. Al respecto Chiavenato (2009) señala que es el proceso que tiene la finalidad de asegurar que las personas permanezcan trabajando en la organización, para ello factores determinantes son el ambiente físico de las organizaciones, condiciones higiénicas, relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y/o con los jefes.

Sétimo: Se planteó como hipótesis específica 5 que, existe relación directa entre la retención al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

El coeficiente de correlación de rho de Spearman de $-.006^*$ indica la existencia de una correlación negativa baja entre la dimensión 6 de la variable 1 con la variable 2, los cuales sufren los mismos cambios; es decir, la aplicación del desarrollo de personas, incrementa también en el compromiso organizacional; y si ocurriese lo contrario, también ambas disminuirían en su aplicación. Así mismo, presenta un nivel de confianza del 95%, lo cual da a entender que este resultado es confiable. Lo cual coincide con lo afirmado por Chiavenato (2009), quien señala que es el proceso por el cual los supervisores realizan seguimiento de las tareas que realizan los trabajadores, así como de sus actitudes y aptitudes, con la finalidad de brindar los soportes necesarios que permitan que el empleado pueda mejorar y obtener cada vez mejores resultados en las labores que realice.

CONCLUSIONES

En relación a los objetivos trazados y resultados obtenidos en la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primero: Sobre la manera en que se relacionan la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, variable uno con la variable dos, respectivamente; se demuestra que existe una relación positiva baja en el personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas como se puede observar en el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,297^*$, $p = ,026 < ,05$).

Segundo: Sobre la manera en que se relacionan la integración de personas con el compromiso organizacional, se demuestra que existe una relación positiva muy baja que no es significativa, es decir, que a medida que se incrementa la primera dimensión de la primera variable no genera cambios en la segunda variable. Puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,150$, $p = ,269 > ,05$).

Tercero: Sobre la manera en que relacionan la organización de personas y el compromiso organizacional, se demuestra que existe una relación positiva baja que no es significativa, es decir a medida que se incrementa la segunda dimensión de la primera variable no genera cambios en la segunda variable. Puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es ($r = ,250$, $p = ,063 > ,05$).

Cuarto: Sobre la manera en que relacionan las recompensas al personal y el compromiso organizacional, se demuestra que existe una relación positiva baja, es decir, que a medida que se incrementa la tercera dimensión de la primera variable también se incrementa la segunda variable. Puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,330^*$, $p = ,013 < ,05$)

Quinto: Sobre la manera en que relacionan el desarrollo al personal y el compromiso organizacional, se demuestra que existe una relación positiva baja, es decir, que a medida que se incrementa la cuarta dimensión de la primera variable también se incrementa la segunda variable. Puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,286^*$, $p = ,032 < ,05$)

Sexto: Sobre la manera en que relacionan la auditoría al personal y el compromiso organizacional, se demuestra que existe una relación positiva baja que no es significativa, es decir, que a medida que se incrementa la quinta dimensión de la primera variable no genera cambios en la segunda variable. Puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = -,006$, $p = ,962 > ,05$)

Séptimo: Sobre la manera en que relacionan la retención al personal y el compromiso organizacional, se demuestra que existe una relación negativa baja, que no es significativa, es decir, que a medida que se incrementa la sexta dimensión de la primera variable, no influye en la incrementación de la segunda variable. Puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,138$, $p = ,310 > ,05$)

RECOMENDACIONES

1. En relación a la primera conclusión de la investigación, se recomienda a los funcionarios y a los responsables del área de recursos humanos, a fin de que continúen mejorando permanentemente la gestión del talento humano, para lo cual se debe contratar personas que cumplan el perfil del puesto de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones (MOF), con la finalidad de que se alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia en los servicios que brinda, y para el mejor cumplimiento de sus funciones, en ese sentido la gestión del talento humano es eficiente cuando repercute en el compromiso del personal, contribuyen al logro de los objetivos institucionales y a su vez, una entidad que logra sus objetivos, aporta directamente a la mejora del servicio que se brinda al ciudadano.
2. En relación a la segunda conclusión de la investigación, se recomienda fortalecer y mejorar la selección del talento humano, el área de recursos humanos deberá ceñirse a lo establecido en la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 título III, capítulo I, artículo 8 menciona que el proceso de selección tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto para ello deben de considerar el curriculum vitae, examen de conocimiento y entrevista personal de tal manera saber el nivel de conocimiento del postulante al puesto de trabajo, actitudes, habilidades y valores positivos lo cual garantiza su desempeño laboral en su puesto de trabajo.
3. En relación a la tercera conclusión de la investigación, se recomienda que el área de personal realice racionalización del trabajo anual, en relación a una evaluación previa del año anterior, a fin de tener control del personal, y evitar gastos insulsos en contratación de personal, y se tenga la cantidad de personal necesario en cada área para la realización de las labores requeridas.
4. En relación a la cuarta conclusión de la investigación, se recomienda que se realicen programas de recompensas al personal, como, por ejemplo: 1) Reconocimiento público. 2) Premios de calidad a la productividad. 3) Recompensas por buen servicio al usuario. 4) Pólizas de seguro. 5) Cupones para cenas familiares. 6) entre otros, a fin tener personal motivado y comprometido con la organización.
5. En relación a la quinta conclusión de la investigación, se recomienda que se siga invirtiendo en capacitaciones al personal, especialmente que se realicen

capacitaciones en interrelación del personal, y taller de capacitación en desarrollo emotivo del personal.

6. En relación a la sexta conclusión de la investigación, se recomienda que el área de recursos humanos, continúe realizando seguimiento al desempeño del personal, mensualmente, a fin de corregir y dar sugerencias en cuanto a las tareas y funciones que realizan.
7. En relación a la séptima conclusión de la investigación, se recomienda que se desarrolle acciones de motivación al personal mediante incremento salarial o asensos a fin de retener los mejores talentos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anttila, E. (2014). *Components of Organizational a case study consisting line managers from Finnish industrial company*. (Master's thesis), University of Tampere, Finlandia. Retrieved from <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96724/GRADU-1424344150.pdf;sequence=1>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Episteme, C.A.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Campos, C. L. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016*. (tesis maestría), Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento de Humano*. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A.
- Comisión, C., Cruz, S., & González, T. (2006). *Gestión de la Calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid: Pearson Educación S. A.
- Córdova, J. L. (2016, Julio). *Ministerio de Justicia y derechos humanos*. Retrieved mayo 12, 2018, from <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación de México,S.A.de C.V.
- Dolan S, L., Valle, R., Jakson S, E., & Schuler. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. España: Mc Graw Hill.
- Espinoza, S. A. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Callao, Perú: Andrade.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y"*. (Tesis maestría), Universidad de Chile, Santiago.
- Garay, J. (2017). *La percepción de la gestión del talento humano y el nivel de compromiso de los trabajadores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental del Ministerio del Ambiente, San Isidro – 201*. (tesis maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano de la Empresa (Vol. 1)*. Lima: San Marcos.

- Jaik, A., Tena, J. A., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional de los Docentes de Post grado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 130.
- Ledesma, N. (2016). *Satisfacción y compromiso laboral del personal de salud de la microred de San Juan Bautista-Ayacucho, 2014*. (Tesis Maestría), Universidad San Cristobal de Huamanga, Ayacucho.
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014*. (tesis pregrado), Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac.
- Osorio, J. (2015). *Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en el Minimarket Adonay del distrito de Andahuaylas – 2015*. (tesis pregrado), Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Pérez, C. B. (2013). *Relación del Grado de Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital Público*. (Tesis Maestría), Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.
- Pimienta, J. H. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Rivera, O. M. (2010). *Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su Correlación con Variables Demográficas*. tesis maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Román, L. (2017). *Relación de la motivación bifactorial con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, Región de Apurímac - 2017*. (Tesis pregrado), Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Romero, L. E. (2015). *Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano para Mejorar la Productividad de los Trabajadores de la Dirección General de Obras Públicas*. (Tesis maestría), Universidad Internacional Cuernavaca, Cuernavaca.
- Ruiz de Alba, J. L. (2013). El Compromiso Organizacional: Un valor Personal y empresarial en el marketing Interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*.
- Stephen, R., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Urquía, A. (2017). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud “Villa Victoria Porvenir - Surquillo, 2016*. (tesis maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Vallejo, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Copyright.
- Wolowska, A. (2014). Determinants of Organizational commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

TITULO: Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre la Integración del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Organización del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las recompensar al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional del personal</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación entre la Integración del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la Organización del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre las recompensar al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación directa entre la Integración del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>Existe relación directa entre la Organización del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>Existe relación directa entre las recompensar al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional</p>	<p>VARIABLE I: Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones: - Integración del personal - Organización del personal - Recompensar al personal - Desarrollo del personal - Retención del personal - Auditoria del personal</p> <p>VARIABLES II: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones: - Compromiso de continuidad Compromiso afectivo - Compromiso normativo</p>

<p>administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la auditoría al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la retención del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?</p>	<p>José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la auditoría al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la retención del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p>	<p>José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>Existe relación directa entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>Existe relación directa entre la auditoría al personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p> <p>Existe relación directa entre la retención del personal y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.</p>	
<p>MÉTODO Y DISEÑO</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	
<p>MÉTODO Deductivo</p> <p>DISEÑO No experimental - transeccional</p> <p>NIVEL Descriptivo - correlacional</p>	<p>POBLACIÓN 93 Trabajadores administrativos</p> <p>MUESTRA 56 Trabajadores administrativos.</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta <p>INSTRUMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación • Cuestionario <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SPSS V25 • Microsoft Excel 2013 • Alfa de Crombach • Correlación de Rho de Spearman 	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

TITULO: Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>V1:</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Es la puesta en acción del proceso de la administración de Recursos Humanos, que vienen hacer la Integración, Organización, Recompensas, Desarrollo, Auditoría y Retención del personal. (Chiavenato, 2009).</p>	<p>Integración del personal:</p> <p>Es el proceso mediante el cual se recluta y selecciona al personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección de Personal
	<p>Organización del personal:</p> <p>Es el proceso de inducción y asignación de puestos de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Puestos • Evaluación de Desempeño
	<p>Recompensar al personas:</p> <p>Está referido a la remuneración y los beneficios que se les otorga a los trabajadores por su labor realizada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneraciones • Incentivos
	<p>Desarrollo del personal:</p> <p>Esta referido a los procesos de capacitación y programas de formación académica y actualización que ofrece la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación • Aprendizaje
	<p>Retención del personal:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Higiene y Seguridad • Relaciones interpersonales

	Esta referido a las causas determinantes para que el colaborador permanezca laborando en la organización.	
	<p>Auditar al personal</p> <p>Son las restricciones limitaciones que tienen los colaboradores respecto la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalización y vigilancia • Restricciones y limitaciones
V2: Compromiso Organizacional:	<p>Compromiso de continuidad:</p> <p>Es el compromiso que tiene el colaborador de continuar laborando en la organización debido a que ya está acostumbrado y ya lleva bastante tiempo laborando ahí.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones • Sueldo • Interés económico
El compromiso organizacional es un estado en el que un empleado se identifica con las metas de la organización donde labora y quiere seguir formando parte de ella. (Robbins, 2004).	<p>Compromiso Afectivo:</p> <p>Esta referido a que el colaborador se adecua a las normas y obligaciones de la organización, y no desea perder el tiempo y los recursos empleados en formación académica y capacitaciones que tuvo para permanecer en determinado puesto de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia • Identificación • Involucramiento
	<p>Compromiso Normativo:</p> <p>Esta referido al compromiso que tienen el colaborador de permanecer en la organización por la remuneración que recibe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Obligación • Inversión en las capacitaciones

Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos

TÍTULO: “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº DE ITEMS	ITEMS
V1: Gestión del Talento Humano	Integrar personas	1. Reclutamiento. 2. Selección de Personal.	8,33%	2	1. ¿Mi institución realiza convocatorias públicas para contratar el personal? 2. ¿Mi institución realiza el proceso de selección de personal?
	Organizar personas	3. Diseño de Puestos. 4. Evaluación de Desempeño.	8,33%	2	3. ¿Mi institución da a conocer a los nuevos trabajadores el manual de puestos de trabajo? 4. ¿Mi institución realiza la evaluación del desempeño en cumplimiento de las orientaciones legales y los criterios dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil?
	Recompensar personas	5. Remuneraciones. 6. Incentivos.	8,33%	2	5. ¿Me siento conforme con la remuneración que percibo por el trabajo que realizo? 6. ¿En mi institución, se aplican programas de incentivos al personal?
	Desarrollar personas	7. Formación. 8. Aprendizaje.	8,33%	2	7. ¿En mi institución, los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo del personal?

					8. ¿En mi institución, la capacitación que recibo contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?
	Retener a las personas	9. Higiene y Seguridad. 10. Relaciones interpersonales.	8,33%	2	9. ¿Me siento cómodo y seguro en la oficina donde laboro? 10. ¿Me siento cómodo y seguro en la oficina donde laboro?
	Auditoria a las Personas	11. Fiscalización y vigilancia. 12. Restricciones y limitaciones.	8,33%	2	11. ¿Mi institución realiza permanente fiscalización y vigilancia a las actividades que desarrollo? 12. ¿En la institución se da estricto cumplimiento a las normativas y políticas establecidas?
V2= Compromiso Organizacional	Compromiso de continuidad	1. Prestaciones. 2. Sueldo. 3. Interés económico.	16,66%	4	1. ¿Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo? 2. ¿Mi mayor temor si abandonaría este trabajo, es la inestabilidad económica? 3. ¿Una de las causas de no abandonar mi trabajo actual son las pocas ofertas de trabajo que presenta el mercado laboral? 4. ¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización en estos momentos?
	Compromiso Afectivo	4. Pertenencia. 5. Identificación. 6. Involucramiento	16,66%	4	5. ¿Me siento como parte de la familia en mi institución?

					<p>6. ¿Me siento identificado(a) con las metas y objetivos de la institución donde laboro?</p> <p>7. ¿Realmente siento los problemas de mi Institución como propios?</p> <p>8. ¿Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo?</p>
	Compromiso Normativo	<p>7. Normas.</p> <p>8. Obligación.</p> <p>9. Inversión en las capacitaciones.</p>	16,66%	4	<p>9. ¿No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella?</p> <p>10. ¿Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora?</p> <p>11. ¿Me siento en deuda con la organización?</p> <p>12. ¿Siento que esta organización merece mi lealtad?</p>

Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Rosa Nelida Ascue Ruiz
Grado Académico: Magister Administración de Empresas
Fecha:/...../.....

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Repare los cuadros referidos

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Se directo con las preguntas - sencillo

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Procede

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

[Firma]
Sello y Firma del Evaluador
DNI: 44346273

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Juan Cielo Ramírez Cajamarca

Grado Académico:

Fecha: 03.10.18

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Mejorar
.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Mejorar reactivos
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....



Sello y Firma del Evaluador
DNI: 09598927

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Grecia Valverde Mamani

Grado Académico: Lic. Edu.

Fecha: 28/08/18

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....
.....
.....

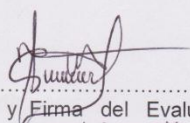
CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....


Sello y Firma del Evaluador
DNI: 4432407

Anexo 5: Ficha de observación

FICHA DE OBSERVACIÓN

Tema o asunto: Investigación sobre la gestión del Talento humano y el compromiso organizacional

Sujeto(s) de observación: personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas

Descripción de la observación:

con fecha 06 de marzo del 2018, a horas 08:00am el investigador se a personó a la sede central de UNAJMA, donde se observo lo siguiente:

Primero: Se observa que varios trabajadores llegan hasta 20 min. después del horario establecido que es 08:00am.

Segundo: Se observa que a pesar que el personal ya se encuentra en las oficinas, aún no inicia la atención al público en general, quienes tienen que esperar media hora más del establecido para realizar sus trámites.

Tercero: Se observa que el personal que viene llegando a la institución, no tiene la amabilidad y calidez de saludar a los usuarios que se encuentran esperando ser atendidos.

Lugar: Sede administrativa de la UNAJMA - Andahuaylos

Hora: 08:00 am - 10:00 am

Fecha: 06 de marzo del año 2018

Mardonio Quispe Sayago

Nombre del Investigador

FICHA DE OBSERVACIÓN

Tema o asunto: Investigación sobre la gestión del Talento humano y el compromiso organizacional

Sujeto(s) de observación: Personal Administrativo de la sede central UNAJMA

Descripción de la observación:

el investigador se aproxima a la sede administrativa, donde se observa lo siguiente:

Primero: Se observa que una ciudadana quechua hablante se aproxima a un trabajador de la entidad y le realiza una consulta, a lo cual el trabajador no pudo orientar ya que al parecer desconoce el idioma, además que tampoco tuvo la amabilidad de aproximarla a donde otro compañero de trabajo que pudiera orientarla.

Segundo: Se observa que no se cumple a cabalidad con el horario establecido para el cierre de las oficinas, por que caja cerro 10 min. antes y por lo tanto, se observa cisuarios que tuvieron que irse sin realizar sus pagos.

Lugar: Sede administrativa de la UNAJMA - Andahuaylas

Hora: 03:00 p.m. a. 05:00 p.m.

Fecha: 13 de marzo del 2018

Mardonio Quispe Sayago

Nombre del Investigador

FICHA DE OBSERVACIÓN

Tema o asunto: Investigación sobre la gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional

Sujeto(s) de observación: Personal administrativo de la LNAJMA

Descripción de la observación:

con fecha 11 de abril del 2018, a horas 11:00am. Se observa lo siguiente.

Primero: Se observa que en la oficina de registros académicos, dos usuarios discuten con la responsable, debido a que fueron a recoger sus documentos en la fecha para la cual quedaron y no le entregaron.

Segundo: Se observa que el personal que atiende en mesa de partes, no se encuentra en su puesto de Trabajo y hay unas personas que por más de 15 mnts. siguen esperando.

Tercero: Se observa una larga cola de personas esperando para ser atendidos, sin embargo después de tanta espera, no son atendidos, ya que por hora de refrigerio cerraron la oficina.

Lugar: Sede administrativa de la LNAJMA

Hora: 11:00 a.m - 01:00 p.m.

Fecha: 11 de abril del 2018

Mardoneo Quispe Sayago

Nombre del Investigador

LIBRO DE RECLAMACIONES

FECHA			HOJA DE RECLAMACION	
DIA	MES	AÑO		
21	08	18	No 000166	



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

R.U.C. 20527760314
JR. JUAN FCO. RAMOS N° 380
ANDAHUAYLAS - ANDAHUAYLAS - APURIMAC

1.- IDENTIFICACIÓN DE USUARIO

Nombre y Apellidos: Rayda Osorio Avarca
 Domicilio: Pisaje las perlas
 D.N.I./C.E.: 74692442 Tel. Cel.: 939190956
 E-mail:

2.- IDENTIFICACIÓN DE LA ATENCIÓN BRINDADA

Detalle: Por ser estudiante de la Cepre hago el
comunicado que haya personas que no tienen
base hayan ingresado a la universidad y eso
fastidia mucho. Otros que tienen base no
ingresan
el examen debe ser para las personas que
sí se esfuerzan

Alumna de la Cepre
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Firma del Usuario

3.- ACCIONES ADOPTADAS POR LA ENTIDAD

Detalle:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....

CLIENTE

LIBRO DE RECLAMACIONES

FECHA	DIA	MES	AÑO	HOJA DE RECLAMACION
	21	07	2017	Nº 000164


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

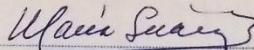
R.U.C. 20527760314
 JR. JUAN FCO. RAMOS N° 380
 ANDAHUAYLAS - ANDAHUAYLAS - APURIMAC

1.- IDENTIFICACIÓN DE USUARIO

Nombre y Apellidos: MARÍA ADELAIDA SUÁREZ MONCADA
 Domicilio: 172.47 LT.06 UAB. PREVÍ - LOS OLIVOS - LIMA
 D.N.I./C.E: 08589346 Tel. Cel. 987264313
 E-mail:

2.- IDENTIFICACIÓN DE LA ATENCIÓN BRINDADA

Detalle: SORPRENDIDA QUE LA G.A.C. ARGUEDAS SOLO ATIENDA POR LAS TARDES DE 3 a 6 p.m. CUANDO UN MUSEO DONDE SE RELATA LA VIDA Y OBRA DE TAN ILUSTRE ANDA HUAYLINO NO SE LE DE LA IMPORTANCIA QUE TIENE. CONSIDERO QUE TENDRÍA QUE HABER UN PERSONAL QUE ATIENDA DURANTE TODO EL DÍA COMO LO AMERITA UN PERSONAJE DE LA CALIDAD DE ARGUEDAS QUE ES UN ORGULLO NO SOLO PARA ANDAHUAYLAS SINO PARA TODO PERUANO QUE SE SIENTE ORGULLOSO DE SUS RAÍCES


 Firma del Usuario

3.- ACCIONES ADOPTADAS POR LA ENTIDAD

Detalle:

CLIENTE

LIBRO DE RECLAMACIONES

DIA	MES	AÑO	HOJA DE RECLAMACION
			No 000162



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

R.U.C. 20527760314
JR. JUAN FCO. RAMOS N° 380
ANDAHUAYLAS - ANDAHUAYLAS - APURIMAC

1.- IDENTIFICACIÓN DE USUARIO

Nombre y Apellidos: *Bethzabé Raquel Rivera Vivanco*
Domicilio: *Br. malvinas 5ta - Talavera*
D.N.I./C.E. *46135048* Tel. Cel. *983906275*
E-mail *bety-rv@hotmail.com , bety-rv2627@outlook.es*

2.- IDENTIFICACIÓN DE LA ATENCIÓN BRINDADA

Detalle: *Siendo las catorce horas con veinte minutos mi persona a la espera para realizar el pago en la unidad de caja, no se cuenta con ningún personal que pueda realizar la atención en dicho horario, considerese que se dio solo hasta hoy día para realizar los pagos por el derecho al título profesional.*

Fecha: 11-11-2016.

Solicita no repetir estas situaciones en adelante. el horario de trabajo se respeta.

[Firma]
Firma del Usuario

3.- ACCIONES ADOPTADAS POR LA ENTIDAD

Detalle:

CLIENTE

Anexo 7: Fotografías de la investigación



Encuestando al personal administrativo



Encuestando al personal administrativo



Encuestando al personal administrativo



Encuestando al personal administrativo

Anexo 8: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO

Estimado(a) Colaborador(a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, en aportar su opinión para el trabajo de investigación titulado: “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018”. Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas según corresponda, Marcar una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES

1.1 Género:

- a) Femenino () Masculino ()

1.2 Edad:

- a) Menos de 25 años ()
b) De 26 a 35 años ()
c) De 36 a 45 años ()
d) De 46 a más ()

1.3 Usted qué nivel de estudio ha alcanzado:

- a) Instituto tecnológico ()
b) Superior universitario ()
c) Maestría ()
d) Doctorado ()

1.4 Condición Laboral:

- a) Nombrado ()
b) Contratado ()

Para evaluar las variables, marcar con una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

S	CS	AV	CN	N
Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca

Responder cada pregunta marcando con una "X" en el casillero que usted considere pertinente. Para evaluar las variable 1: Gestión del talento humano

V1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
	Dimensión 1: Integración del personal	S	CS	AV	CN	N
01	¿Mi institución realiza convocatorias públicas para contratar el personal?					
02	¿Mi institución realiza el proceso de selección de personal?					
	Dimensión 2: Organización del personal	S	CS	AV	CN	N
03	¿Mi institución da a conocer a los nuevos trabajadores el manual de puestos de trabajo?					
04	¿Mi institución realiza la evaluación del desempeño en cumplimiento de las orientaciones legales y los criterios dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil?					
	Dimensión 3: Recompensar al personal	S	CS	AV	CN	N
05	¿Me siento conforme con la remuneración que percibo por el trabajo que realizo?					
06	¿En mi institución, se aplican programas de incentivos al personal?					
	Dimensión 4: Desarrollo del personal	S	CS	AV	CN	N
07	¿En mi institución, los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo del personal?					
08	¿En mi institución, la capacitación que recibo contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?					
	Dimensión 5: Retención del personal	S	CS	AV	CN	N

09	¿Me siento cómodo en la oficina donde laboro?					
10	¿Me siento seguro en la oficina donde laboro?					
	Dimensión 6: Auditaría al personal	S	CS	AV	CN	N
11	¿Mi institución realiza permanente fiscalización y vigilancia a las actividades que desarrollo?					
12	¿En la institución se da estricto cumplimiento a las normativas y políticas establecidas?					

Responder cada pregunta marcando con una "X" en el casillero que usted considere pertinente. Para evaluar las variable 2: Compromiso organizacional

Nº	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
V1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
Dimensión 1: Compromiso de continuidad						
1	¿Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?					
2	¿Mi mayor temor si abandonaría este trabajo, es la inestabilidad económica?					
3	¿Una de las causas de no abandonar mi trabajo actual son las pocas ofertas de trabajo que presenta el mercado laboral?					
4	¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización en estos momentos?					
	Dimensión 2: Compromiso Afectivo	S	CS	AV	CN	N
5	¿Me siento como parte de la familia en mi Institución?					
6	¿Me siento identificado(a) con las metas y objetivos de la institución donde laboro?					
7	¿Realmente siento los problemas de mi Institución como propios?					

8	¿Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo?					
	Dimensión 3: Compromiso Normativo	S	CS	AV	CN	N
9	¿No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella?					
10	¿Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora?					
11	¿Me siento en deuda con la organización?					
12	¿Siento que esta organización merece mi lealtad?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 9: Información recabada sobre la población de estudio



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Andahuaylas, 05 de setiembre del 2018

CARTA N°162 -2018- UNAJMA-RRHH/J.

Señor.

MARDONIO QUISPE SAYAGO

**Egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS**

Presente

ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN SOLICITADA

REF : FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITE N° 0016188

.....
Por medio del presente, me dirijo a usted, para saludarle cordialmente, a la vez remitir la relación del Personal Administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, solicitada mediante el documento de la referencia para que realice el proyecto de investigación titulado "Gestión de Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2018".

Adjunto al presente ANEXO de la relación de personal.

Sin otro en particular me suscribo de usted

Atentamente,

C.c.
Archivo

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA ARGUEDAS
C/c. **Freddy Meza Torreblanca**
JEFE ADMINISTRATIVO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO


RELACION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNAJMA

Nº	NOMBRES	APELLIDOS		CARGO
1	MARUSIA	RODAS	VERGARA	ANALISTA DE SISTEMAS PAD
2	RONNIE SAMUEL	DIAZ	TELLO	ASESOR LEGAL
3	RICHARD OSWALDO	QUITOZ	PARTONA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
4	JUAN JOSE	DUQUE	GARCIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO III
5	LUZ MARY	VARGAS	NECOCHEA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO III
6	PASCUAL	MAXI	CCALLE	AUXILIAR AGROPECUARIO III
7	EDUARDO	BERROCAL	MIRANDA	AUXILIAR DE BIBLIOTECA
8	ADELA	RAMOS	CARO	AUXILIAR DE LIMPIEZA
9	ALICIA	SAIRITUFA	ACHATA	AUXILIAR DE LIMPIEZA
10	HECTOR	BALDARRAGO	VELASQUE	AUXILIAR DE LIMPIEZA
11	KAREN MARGOT	ALFARO	PAREJA	AUXILIAR DE LIMPIEZA
12	MARCELINA	MERINO	AMABLE	AUXILIAR DE LIMPIEZA
13	NORY	VARGAS	LOAYZA	AUXILIAR DE LIMPIEZA
14	TEODOSIA	RAMIREZ	OVIDEO	AUXILIAR DE LIMPIEZA
15	MARIO	LOAYZA	YUFANQUI	AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO
16	JEYSEN ASVAT	ROSALES	HUMANAN	AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I
17	LUDGARDA	QUINTANA	ATAO	AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I
18	HERSON DANNY	ARONE	PALONIMO	AUXILIAR EN LABORATORIO
19	EDILBERTO MODESTO	NAVARRO	LEGUIA	AUXILIAR SIST. ADMINISTRATIVO
20	BUENAVENTURA	SILVERA	ALARCON	CHOFER
21	CHARLES	TAIPE	FRANCO	CHOFER
22	LÁZARO	MACHACCA	LOAYZA	CHOFER
23	EDWIN	GUTIÉRREZ	REYNAGA	CHOFER A-III C
24	VERONICA EUSEBIA	ORTIZ	UTANI	CIRUJANO DENTISTA
25	NOEMI	PORRAS	DIAZ	CONTADOR II
26	MAGNORY	RAMIREZ	TELLO	CONTADOR III
27	JUAN FRANCISCO	BULEJE	SAMBRANO	DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
28	ANA MARIA	CONTRERAS	PEREIRA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
29	DIONICIA	LEON	SONCCO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
30	ELVA	CHIPANA	ORTEGA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
31	RAYDE	CANSAYA	FLORES	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
32	HELMELINDA	ALCARRAZ	CURI	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
33	WILSON OVIDEO	OCAMPO	LLANOS	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II
34	MARILU	GUTIERREZ	RAMIREZ	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III
35	ZUMILDA	ILAZACA	CAHUATA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III (REG. ACAD.)
36	AYDEE	RARI	FERRO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO IV
37	DENISSE	CCORIMANYA	FACHECO	ESPECIALISTA EN ESCALAFÓN
38	YOHY	ROMERO	ROJAS	ESPECIALISTA EN INSPECTORIA III
39	MARGOTH	MORENO	HUMANAN	JEFE ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD
40	JUAN DE DIOS	ESTEVEZ	JURADO	JEFE ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA DE INFRAESTRUCTURA
41	MEDALIT	VILLEGAS	CASAVERDE	JEFE ADMINISTRATIVO DE LOGISTICA Y PATRIMONIO
42	LISSETH	MEZA	TORREBLANCA	JEFE ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS
43	JULIA LUZMILA	VIVANCO	TORVISCO	JEFE ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS GENERALES
44	YOVANA	FLORES	CCORISAPRA	JEFE ADMINISTRATIVO DE SISTEMAS DE INFORMACION
45	ROBERTO	LEGUIA	HURTADO	JEFE ADMINISTRATIVO DE TESORERIA
46	RODNEY	VELIZ	MONTEFINOS	JEFE ADMINISTRATIVO- SECRETARIO GENERAL
47	SOLEDAD YOLANDA	CLEMENTE	HERENCIA	LIMPIEZA
48	ELDER	PEÑA	ALVAREZ	OPERADOR SEACE
49	DENABETH	PEÑA	CAYTIRO	ESPECIALISTA EN PRESUPUESTO
50	DENIS BERTOL	TISNADO	HILLA	RELACIONISTA PUBLICO II
51	DENISS HEINAR	CALA	ASTETE	RESPONSABLE DE LA OFICINA DE OBRAS E INFRAESTRUCTURA
52	EDUARDO	GUIA	ALCARRAZ	RESPONSABLE DE LA OFICINA DE PRESUPUESTO
53	CRISTY KAYSI	VALENZUELA	SOLIS	SECRETARIA IV
54	WILFREDO	APAZA	APAZA	SECRETARIO TÉCNICO
55	FRANCISCO NARCISO	ECHAVARRIA	CHUQUICHAMPI	TECNICO ADMINISTRATIVO
56	FLORENTINA	BARBOZA	MOLINA	TECNICO ADMINISTRATIVO
57	GIOVANNA	OSCCORIMA	AGUILAR	TECNICO ADMINISTRATIVO
58	JOHEL	CARDENAS	SOLANO	TECNICO ADMINISTRATIVO
59	MARCOS	HUACHACA	CAMACHO	TECNICO ADMINISTRATIVO

N°	NOMBRES	APELLIDOS		CARGO
60	FENELOFE JENNIFER	SUMIRE	MOLINA	TECNICO ADMINISTRATIVO
61	SILSA ADRIANA	ORTIZ	ALTAMIRANO	TECNICO ADMINISTRATIVO
62	ANDREA MARGOT	OCHOA	TAPIA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO
63	CYNTHIA GIOVANNA	LEIVA	ANTAY	TÉCNICO ADMINISTRATIVO
64	CRISA	ROMERO	BANDA	TECNICO ADMINISTRATIVO III
65	BERTHA LUCIA	PALMA	JARA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO IV
66	JOSÉ	MAYHUIRE	OVIEDO	TECNICO ADMINISTRATIVO-BIBLIOT. CENTRAL
67	EFIFANIO	CARRION	AGUILAR	TECNICO AGROPECUARIO
68	REIMUNDO	CHIPANA	GUTIERREZ	TECNICO DE CAMPO
69	EBER	GAVANCHO	NARUIRIMA	TECNICO EN BIBLIOTECA II
70	ROBERTO CARLOS	VEGA	DAVILA	TECNICO EN BIBLIOTECA III
71	AUGUSTO	CHIRINOS	OYOLA	TECNICO EN CARPINTERIA DE MADERA Y FIERRO
72	MARIBELL XIOMARA	BEJAR	ALEGRIA	TECNICO EN ENFERMERIA
73	TANIA	VARGAS	IRURI	TÉCNICO EN FINANZAS II (Caja)
74	SATURNINO	QUINTANA	YAURIS	TÉCNICO EN JARDINERIA II
75	AURELIO PAULINO	ROMÁN	QUIJANO	TECNICO EN JARDINERIA Y MANT. DE AREAS VERDES
76	VIOLETA	YUFANQUI	HUACRE	TECNICO EN LABORATORIO
77	EDGAR	QUISPE	OROSCO	TECNICO EN MANTENIMIENTO AUTOMOTOR
78	JESÓS ESTEBAN	ESPINOZA	ALARCÓN	TECNICO EN MANTENIMIENTO GENERAL
79	MARCO OMAR	RIVAS	DEL POZO	TECNICO EN MENSAJERIA
80	EDUARDO	SOLAR	LAURA	TECNICO EN SEGURIDAD Y VIGILANCIA
81	CÉSAR	LIRA	SERNA	TECNICO EN SERVICIO DE LIMPIEZA
82	RENEÉ ANTONIO	OSCCO	VERGARA	TECNICO EN SERVICIO DE LIMPIEZA
83	ALBERTO	ORTIZ	SULLCAFOMA	VIGILANTE
84	ELISEO	TRINIDAD	ARCE	VIGILANTE
85	ERASMO LINO	ARCE	AUSEBIAS	VIGILANTE
86	FEDERICO	EROKA	NINASHO	VIGILANTE
87	FROILÁN MARCIAL	AROHUILLCA	BUITRON	VIGILANTE
88	GAVINO	CHIPANA	HUAMANI	VIGILANTE
89	HIDELBERTO	MOYA	BAUTISTA	VIGILANTE
90	ISRAEL	FRANCO	CCOYCCA	VIGILANTE
91	JUAN RAUL	RAMOS	ALARCON	VIGILANTE
92	OSCAR	LEANDRES	ATAO	VIGILANTE
93	YOBER ALEX	MUÑOZ	MEDINA	VIGILANTE



Anexo 10: Autorización para encuestar



UNIVERSIDAD NACIONAL "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS"
ANDAHUAYLAS
COMISIÓN ORGANIZADORA

HOJA DE TRAMITE INTERNO

Exp. N° 1958 Fecha: 07 / 09 / 18

NOMBRES Y APELLIDOS
Hardonio Quipe Sayago

REFERENCIA
Permiso para encuesta

A:	Para	Fecha	Folios	Firma
<u>DIGO</u>	<u>07</u>			
<u>AL REMITENTE</u>	<u>07</u>		<u>101</u>	

1. Acusar recibo y agradecer
2. Agregar documentos y/o antecedentes
3. Aprobar
4. Archivar
5. Atender Solicitud
6. Coordinar
7. Conocimiento y fines
8. Contestar directamente
9. Certificación Presupuestaria
10. Devolver

11. Firmar
12. Informar
13. Opinión
14. Preparar respuesta
15. Proyectar resolución
16. Reservar hasta resolver
17. Revisar
18. Remitir copia de expediente
19. Sesión de Comisión de Gobierno
20. Otros.....

OBSERVACIONES
