



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de
los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local
de Cangallo, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORAS:

Bach. Huaytalla Mendez, July

Bach. Palomino Bellido, Nilda

ASESOR:

Dr. González González, Dionicio Godofredo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2018

Dedicatoria

A mis padres y hermanas por la comprensión, y el apoyo incondicional en esta etapa de crecimiento profesional.

July Huaytalla Méndez

A mi familia, a mis hijos y esposo quienes han sido parte fundamental para culminar este sueño de ser Maestra en Gestión Pública, ellos son quienes me dieron grandes enseñanzas y protagonistas de este objetivo más en mi vida.

Nilda Palomino Bellido

Agradecimiento

A nuestros docentes de la Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, que a lo largo de los estudios han compartido sus conocimientos y experiencias que son de vital importancia para nuestra formación profesional.

A nuestro asesor Dr. Dionicio Godofredo González González, por su apoyo incondicional, en la asesoría de la tesis y por sus consejos a lo largo del desarrollo del curso.

Nuestro agradecimiento a ustedes señores miembros del jurado, por su presencia en este acto final de nuestra formación como maestrandas.

Las autoras

Presentación

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “**Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017**”, con la finalidad de conocer la relación de la gestión de recursos humanos con el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación, confiamos en ustedes la calificación y valoración de esta investigación que se ha hecho con dedicación y esfuerzo. En espera de su justo criterio al emitir su dictamen correspondiente al contenido de este trabajo, expresamos la más sincera gratitud.

Las autoras

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	20
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	28
1.4. Formulación del problema.....	39
1.5. Justificación del estudio.....	40
1.6. Hipótesis.....	41
1.7. Objetivos.....	42
II. MÉTODO.....	44
2.1. Diseño de investigación.....	44
2.2. Operacionalización de las variables.....	46
2.3. Población y muestra.....	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	48
2.5. Métodos de análisis de datos.....	49
2.6. Aspectos éticos.....	51
III. RESULTADOS.....	52
IV. DISCUSIÓN.....	66
V. CONCLUSIONES.....	69
VI. RECOMENDACIONES.....	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	79
Anexo N° 01. Cuestionario de la variable: Gestión de Recursos Humanos.....	79
Anexo N° 02. Cuestionario de la variable: Compromiso laboral.....	81

Anexo N° 03. Matriz de validación de la variable:Gestión de recursos humanos.....	82
Anexo N° 04. Matriz de validación de instrumento.....	84
Anexo N° 05. Matriz de validación variable: Compromiso laboral	91
Anexo N° 06. Matriz de validación de instrumento.....	93
Anexo N° 07. Matriz de consistencia	100
Anexo N° 08. Constancia emitida por la Institución que acredita la realización del estudio.....	102
Anexo N° 09. Confiabilidad de datos	104
Anexo N° 10 Prueba piloto.....	106
Anexo N° 11. Correlaciones.....	109
Anexo N° 12. Fotografías de la encuesta realizada	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de confiabilidad	49
Tabla 2: Pruebas de normalidad	49
Tabla 3: Grados del coeficiente de Pearson	50
Tabla 4. Correlación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.	52
Tabla 5. Dotación del personal	53
Tabla 6. Inducción.....	54
Tabla 7. Desarrollo del personal	55
Tabla 8. Mantenimiento del personal	56
Tabla 9. Análisis de la variable Gestión del Recurso Humano.....	57
Tabla 10. Vigor.....	58
Tabla 11. Responsabilidad.....	59
Tabla 12. Absorción	60
Tabla 13. Análisis de la variable Compromiso laboral	61
Tabla 14. Correlación entre la dotación del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.....	62
Tabla 15. Correlación entre la inducción y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.....	63
Tabla 16. Correlación entre el desarrollo del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.....	64
Tabla 17. Correlación entre el mantenimiento del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dotación del personal.....	53
Figura 2: Inducción.....	54
Figura 3: Desarrollo personal.....	55
Figura 4: Mantenimiento del personal.....	56
Figura 5: Análisis de la variable Gestión del Recurso Humano.....	57
Figura 6: Vigor.....	58
Figura 7: Responsabilidad.....	59
Figura 8: Absorción.....	60
Figura 9: Análisis de la variable Compromiso laboral.....	61

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017”, tuvo como objetivo general conocer la relación de la gestión de recursos humanos con el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017, para ello la investigación adoptó un diseño transversal correlacional, de tipo no experimental, se tomó una muestra de 61 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, a quienes se le aplicó cuestionarios relacionados a la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral, tras el análisis de los resultados se pudo determinar que la variable compromiso, muestra una relación positiva muy alta, con un nivel de correlación de 0.967 mediante la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, esto significa que el grado de relación entre ambas variables es de 96.7%, teniendo una gestión de recursos humanos a un 51% y el nivel de compromiso laboral se encuentra adecuada en un 98%.

Palabras claves: Gestión de recursos humanos, compromiso laboral, dotación de personal, inducción, desarrollo de personal, mantenimiento de personal.

ABSTRACT

The present investigation entitled: "Management of human resources and the labor commitment of the servers of the Local Educational Management Unit of Cangallo, 2017", had as a general objective to know the relationship of human resources management with the commitment of the servers of the Local Educational Management Unit of Cangallo, 2017, for which the research adopted a cross-correlational design, of a non-experimental nature, a sample of 61 workers was taken from the Local Educational Management Unit of Cangallo, to whom two questionnaires were applied. related to human resources management and labor commitment, after the analysis of the results, it was determined that the commitment variable shows a very high positive relationship, with a correlation level of 0.967 using the Pearson correlation coefficient test, this means that the degree of relationship between both variables is 96.7%, having some recurrence management Human beings are slightly adequate at 51% and a level of labor commitment is adequate at 98%.

Keywords: Human resources management, labor commitment, staffing, induction, personnel development, personnel maintenance.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó con la finalidad de conocer la relación de la gestión de recursos humanos con el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017, en toda organización el recurso humano constituye el principal factor para poder alcanzar una ventaja competitiva, determinando la eficiencia y la manera más adecuada para poder alcanzar los objetivos institucionales (Bobadilla, Callata, y Caro, 2015). Por otro lado, desde la perspectiva del compromiso laboral es necesario, conocer los niveles de compromiso de los servidores, así mismo de que manera una adecuada gestión de recursos humanos puede atraer, motivar y desarrollar las capacidades de los servidores para lograr un alto grado y nivel competitivo dentro de la sede administrativa, es por ello que mediante la presente investigación se busca conocer la relación de la gestión de recursos humanos con el compromiso laboral, dónde la problemática se abordó desde diversos aspectos, tomando en cuenta los ámbitos internacional, nacional y local tal como se muestra a continuación:

1.1. Realidad problemática

Actualmente las organizaciones han tomado conciencia sobre lo importante que es el factor humano para alcanzar las metas de la organización y el éxito de los planes realizados. Tradicionalmente la gestión del talento humano no ha tenido la importancia debida ya que estas o algunas instituciones solo se preocupan por la administración de los file y la planilla de los trabajadores. Ya que las personas pasan gran parte de su vida en el trabajo, al buscar desarrollar sus vidas de la mejor manera posible, el desarrollo en el centro laboral es de gran importancia para los mismos, por ello la gestión de recursos humanos se ha convertido en un aspecto fundamental, dónde las organizaciones dependen en gran parte de sus trabajadores, de lo que hacen y en qué forma lo hacen, por lo que invertir en ello genera grandes beneficios en diferentes aspectos.

Por otro lado, no solo se necesita invertir en los trabajadores de la organización con la finalidad de potencializar sus habilidades, sino entablar relaciones sólidas con

los mismos que genere compromiso por parte de ellos con la institución, encontrar qué aspectos permiten generar esta vinculación laboral con la institución más allá del contrato, por lo que dicho aspecto, resulta de gran interés para los profesionales del área de recursos humanos.

En el contexto internacional, se muestran distintas realidades en torno a la gestión de recursos humanos, partiendo de ellos, tenemos a la Revista Forbes (2015), quien menciona que de 124 países seleccionados, México ocupa el puesto 58 en desarrollo del talento humano, señalando que el país no presentó ninguna mejora respecto al periodo 2013 en el desarrollo del talento humano de su población en referencia a la formación profesional y promoción de actividades, México registro un 68.5% en la optimización del capital humano, esto se debe a que la población presenta niveles bajos en la formación académica que tiene la población, por otro lado el 11% de la población realiza actividades en los sectores que necesitan trabajadores con niveles de estudios superior, el 33% de las sectores requieren a los trabajadores con un nivel medio superior y el 13.1% de los sectores requieren trabajadores con nivel educación básico en su desempeño. Del mismo modo Hecht (2015), menciona que en Estados Unidos el 30% de las organizaciones respecto al desarrollo del talento humano, califican de manera baja el talento interno dentro de las organizaciones, el 3% de las organizaciones califican de que no existe talento humano y por último el 5% de las organizaciones no tienen los conocimientos para evaluar el talento humano.

Por otro lado, Del Bosque (2014), menciona que tras un sondeo realizado en la Región Comarca Lagunera de Latinoamérica, a finales del año, se determinó que, tras el análisis a 74 responsables del área de recursos humanos de empresas de diferentes rubros, encontró problemas tales como un mal ambiente laboral, ello determinado un mayor porcentaje con 31%, además estos problemas se encuentran seguidos por una elevada rotación, con procesos administrativos mal diseñados, otro problema que se pudo identificar en dicho sondeo fue el proceso de reclutamiento y selección de personal, y poca capacitación de los trabajadores. Esto ha conllevado a determinar el efecto en los trabajadores, uno de los puntos más relevantes para poder determinar si el desempeño en la organización es o será

el adecuado o si cualquier problema organizacional podría complicar el logro de objetivos.

Según Cordero, Gómez y Mehech, (2016), en Chile el medir el compromiso organizacional se presenta como un elemento de importancia para el manejo, la toma de decisiones y el direccionar de los objetivos de la organización, por lo que es conveniente medir el compromiso mediante el modelo de compromiso de AON Hewitt.

Cabe destacar que actualmente existe un creciente dinamismo de las organizaciones debido a la versatilidad de los mercados, que impulsa a generar mayores ventajas de competitividad, por lo que las empresas deben centrar su interés en fortalecer el compromiso e identidad del capital humano con los objetivos propuestos por la entidad, evidenciado con obtención de resultados satisfactorios competitivos. (Ongel, 2014). En consiguiente, el éxito de las organizaciones dependen de las competencias que presente cada colaborador para utilizar de manera eficiente los recursos financieros, materiales y tecnológicos, constituyéndose la principal ventaja en un contexto caracterizado por constante inestabilidad y surgimiento de nuevas tendencias que exigen adaptabilidad de las empresas para que subsistan ante escenarios desafiantes. (Ester Ale, 2016).

Por ende, uno de los factores determinantes en generar un sólido compromiso en el colaborador para el alcance de efectiva productividad y posicionamiento competitivo en el mercado, es la correcta administración de las personas, siendo los recursos o elementos diferenciadores con la competencia, manifestado con el aporte a la empresa mediante innovaciones, emprendimiento de nuevas acciones o estrategias, coadyuvando en la toma de decisiones certeras y de añadir un valor único que beneficie en obtención de crecientes utilidades (Omar y Urteaga, 2010). Asimismo, de acuerdo con (Vallejo, 2015), un personal bien entrenado, capacitado, con experiencia adquirida, realizará un desempeño eficaz competente a su trabajo, conduciendo a reducir tiempos innecesarios para una producción mayor, es por ello que las diversas organizaciones orientan parte de sus inversiones para planear la ejecución de programas formativos que comprendan talleres, cursos y

capacitaciones para la consecución de sus objetivos y fines durante un periodo establecido.

En tal sentido, los efectos producidos por el compromiso en el trabajo que comprenden actitudes entusiastas y motivadoras en el colaborador, se manifiestan en un desempeño eficiente en la ejecución de sus labores con altos niveles de identificación con la entidad, mostrando su satisfacción y deseos de continuar trabajando con mucho ahínco. (Raigosa y Marin, 2010).

Ante la falta de conocimiento sobre los distintos procesos y herramientas para generar el desarrollo del talento humano dentro de una organización, a esto se suma que las áreas de recursos humanos no cuentan con una adecuada jerarquización de sus trabajadores y no realizan una apropiada valoración de las competencias que presenta cada trabajador en una actividad, las organizaciones realizan contrataciones externas los cuales les genera menores costos y mayor producción, estas medidas que toman las distintas organizaciones podría ocasionar que los trabajadores internos se encuentren desmotivados y presenten incomodidades en sus respectivas áreas de trabajo, originando una falta de compromiso y dedicación hacia la entidad, perjudicando los objetivos de la organización.

En el contexto nacional, muchas organizaciones presentan dificultades en el manejo de sus trabajadores, donde la manera en que se gestiona el talento humano no es la conveniente, siendo así que el año 2015 el Perú ocupó el puesto 61 a nivel mundial respecto al desarrollo del capital humano, donde se consideró el nivel de formación en las distintas especialidades, como resultado presentó una inadecuada calidad en los distintos sistemas de educación, así mismo la inadecuada calidad de la formación que presentan los trabajadores dificulta el trabajo eficaz. (Gestión, 2015).

El diario Perú21 (2017), menciona que el Perú se encuentra en el puesto 83 de 118 países evaluados, donde el Perú sufrió una disminución de 18 puntos respecto al año 2015, estos rankings fueron evaluados en formación, promoción y planes de

carrera; por otro lado, el país presenta serias dificultades para obtener y retener un eficiente talento humano, debido a que no existe una responsabilidad de las organizaciones frente al trabajador. Así mismo el Diario Gestión (2017), manifiesta que el Perú presenta dificultades en el desarrollo del talento humano, generando a las empresas una deserción laboral de alrededor de 30% al año, la alta tasa de fuga de talento humano genera pérdidas en productividad y competitividad en las empresas, ocasionando la pérdida de posicionamiento en el mercado, esto ocurre a causa de que los ambientes internos y externos no son adecuados para el trabajador. Debido a estos problemas en las empresas, los trabajadores no estarían cumpliendo las metas en sus actividades programadas ya que no se encuentran comprometidos con la organización, esto se vería afectando la lealtad de los trabajadores hacia su institución.

Cabe destacar, que el rol que cumple el indicador de competitividad a través de la gestión de talento humano de una economía, es imprescindible para la obtención de resultados fructíferos que coadyuven al crecimiento del país, sin embargo, actualmente el Perú, presenta una serie de deficiencias, que nos permite inferir que no existe una gestión adecuada de las estrategias para fortalecer las competencias del capital humano, y retención de nuevos talentos, debido a una falta de articulación entre el Estado, entidades privadas y grupos de interés para promover el desarrollo íntegro del recurso humano que incide de manera directa en el acrecentamiento del nivel de competitividad en el país con respecto a otros. (The Business School for the World, 2014).

Asimismo, según Garate (2015), en la mayoría de las organizaciones perteneciente a la jurisdicción peruana, no presentan procedimientos estructurados y organizados para que se proceda a realizar eficientemente el reclutamiento de las personas que se adhieran al perfil buscado, además es precaria la transmisión de información a los nuevos trabajadores, solo se limita al documento que evidencia su contratación, destinando un ínfimo porcentaje económico para la ejecución de capacitaciones que permitan no tan solo mejorar el desenvolvimiento de los trabajadores en sus faenas diarias sino también retroalimentar determinado cuello de botella persistente en la institución. Por tanto, una incorrecta gestión de las competencias de los

colaboradores no impulsan a actuar de manera satisfactoria en función de los actividades que se programen para su cumplimiento, repercutiendo en reducir su motivación de proseguir con el alcance de metas que generen desafíos que conlleven a su autorrealización, influenciando directamente en una ínfima productividad que propicia una baja rentabilidad corporativa. (Cachuan, 2015)

Por otro lado, en el Perú al menos la mitad de los jefes de recursos humanos mencionan que el principal problema es la falta de compromiso laboral de los trabajadores frente a sus áreas de trabajo, en tanto un 66% de los trabajadores están agobiados por el entorno laboral, mientras que un 74% considera tener dificultades en los procesos de trabajo, calificándolo como un problema significativo. Las empresas pierden reputación, frente al público objetivo, debido que las culturas organizacionales no son atractivas frente al trabajador. Debido a estos problemas en las organizaciones, los encargados de las áreas respectivas no cuentan con un adecuado diagnóstico de lo que sucede dentro de la organización para poder tomar acciones a tiempo y poder identificar los errores y lograr el compromiso de los trabajadores frente a las organizaciones (Deloitte Perú, 2015).

Lo mencionado es corroborado en una de las publicaciones del Diario Gestión (2015), en donde hace mención sobre la preocupación por el área de recursos humanos de diversas organizaciones en cuanto al compromiso laboral con el que cuentan sus trabajadores todo ello es mencionado en un último informe presentado por Deloitte Perú titulado como "Tendencias globales del capital humano en el 2015".

Sin embargo, se evidencia una gama de falencias en las organizaciones peruanas, por factores como el estrés, el cansancio, ansiedad, producto de la actividad laboral diaria, que inciden en reducir actitudes favorables que se reflejan en el desempeño y entusiasmo por asumir sus responsabilidades designadas, transmitiendo su insatisfacción, falta de identificación, persistencia y compromiso con la visión en la que se encamina la organización mediante sus operaciones, por lo que es sugerente que en cada organización, se diseñe un plan destinado a los trabajadores que comprenda el mejoramiento del desempeño y autorrealización, que conlleve a

conocer la importancia de adoptar actitudes de resiliencia positivas, así como, aptitudes que permitan despertar el interés para el desarrollo de efectivas capacidades y destrezas que orienten a sentirse motivados y comprometidos con las funciones a su cargo, facilitando la solución a diferentes conflictos conjuntamente ofreciendo aportes significativos. (De la Puente, 2017)

Es preciso destacar, que la razón fundamental para optar por renunciar a un puesto de trabajo, es debido al grado de insatisfacción producida por carencia de motivación tanto íntinseca como extrínseca en el colaborador para mostrar un compromiso fiable con su ambiente de desarrollo de trabajo, por lo que varias organizaciones centran su análisis por optar mecanismos que permitan generar un compromiso afectivo con su personal, para establecer sólidos vínculos que propicien un adecuado clima de trabajo direccionado al desarrollo conjunto de su personal con la finalidad de adicionar un valor diferenciador que conduzca al posicionamiento, eficiencia, éxito y liderazgo de la empresa en el sector correspondiente a su actividad. (Pérez, 2014).

En el contexto local, este panorama que acontece en diversas instituciones no es ajena en nuestra Región y Provincia; dónde en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo 2017, se identificó problemas donde los servidores indicaron que al ingresar al centro laboral no cuentan con la información necesaria para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo, asimismo consideraron que las capacitaciones no se realizan de manera frecuente, la duración de ellas es insuficiente y no existe la retroalimentación, además en cuanto a la remuneración, los servidores adujeron que la retribución que perciben no es compensando de acuerdo a su esfuerzo laboral. Debido a estos problemas no se cumplen los objetivos, metas y compromisos institucionales establecidos por el ente rector.

1.2. Trabajos previos

Antes de abordar la problemática, por el enfoque cuantitativo de la investigación que ésta presenta, fue necesario abordar investigaciones similares las cuales contengan el tratamiento de las variables estudiadas tal como la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral, ello con el objeto de enriquecer la investigación, así como el direccionamiento de la misma:

Internacionales

Franco (2014), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su influencia en la gerencia estratégica de la empresa “Comunikt S.A.” de la ciudad de Ambato” (tesis de pregrado) Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. La investigación tuvo como objetivo general determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en la gerencia estratégica de la empresa “Comunikt S.A” de la ciudad de ambato, es por ello que la investigación sostuvo una metodología cuantitativa, con un alcance, exploratorio, descriptivo y correlacional, por otro lado, para recabar la información se utilizó una encuesta aplicada a un total de 45 clientes externos. El autor concluyó que la gestión del talento humano influye de forma directa con la gestión estratégica, es decir si la empresa tiene una buena gestión del talento humano entonces también tendrá una buena gerencia estratégica, y se identificó que el proceso de gestión del personal está llevando un modelo autoritario, siendo una consecuencia la inestabilidad laboral de los trabajadores, además la pocas herramientas que desarrolla para valorar y evaluar el desempeño del personal, en este tipo de gestión que la empresa está sobrellevando no se consideran ni las habilidades, ni aptitudes, ni conocimiento de los colaboradores. Finalmente se afirma que una inadecuada gestión del personal en cualquier organización, en la cual no se promueva la participación conjunta contrarrestan un desarrollo oportuno de la organización y fomenta la inestabilidad en el personal de trabajo, generando pérdidas económicas.

Rovayo (2015), en su tesis “La gestión del talento humano y su incidencia en el cumplimiento de objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San

Cristóbal de Patate” (tesis de pregrado) Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El estudio tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la gestión del talento humano a través de la identificación de puntos de control; para el cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos del GAD Municipal Patate, asimismo estuvo orientada a una metodología de enfoque cuantitativo con diseño exploratorio descriptivo correlacional, la muestra que se consideró para ser objeto de estudio estuvo conformada por 77 empleados a los cuales se les aplicó un cuestionario orientada a la recolección de datos que permitan dar solución al objetivo general. Tras una análisis de los resultados el autor determinó que en la institución la gestión del talento humano es deficiente, provocada por la falta de control sobre los procesos que se deben seguir en los diferentes puestos de trabajo, en su mayoría los administrativos no conocen los lineamientos, políticas y/o metas que la empresa sigue, es por ello que se afirma que la mala gestión del talento humano provoca pérdidas en la organización retrasando día a día el cumplimiento de los objetivos. Finalmente se puede decir que, la deficiente gestión del talento humano no solo conlleva a un mal desempeño del personal, por el contrario también es causando de un ineficiente control y el incumplimiento de los objetivos.

Hidalgo (2015), en su tesis titulada “El desarrollo del talento humano y la productividad en la empresa “Con detalle y Colores” del Cantón San Pedro de Pelileo” (tesis de pregrado) Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. La investigación estudió como incide el desarrollo del talento humano en la productividad de la empresa “Con Detalles y Colores”, asimismo tuvo una metodología de tipo cuantitativa con diseño descriptivo correlacional, se tomó como muestra a un total de 19 personas incluyendo está a 16 trabajadores y 3 empleados, cabe mencionar que las técnicas utilizadas fue una encuesta, la investigación de campo y el análisis documental, tras un minucioso análisis de los resultados se obtuvo que el nivel de productividad de la empresa “con detalles y colores” es relativamente bajo, debido que no existe un buen manejo del personal, por lo cual la empresa incurre en gastos adicionales, generando esto pérdidas a la empresa, el deficiente desarrollo de competencias y habilidades del personal también provoca un retraso en la producción, limitando el crecimiento de la productividad. Finalmente cabe mencionar que una empresa con una mala gestión del personal

provoca no solo problemas y gastos económicos, por el contrario limita el desarrollo y crecimiento de la organización empresarial.

Travez (2015), en su tesis titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral en el nivel operacional de la empresa Multisa de la ciudad de Latangua, provincia de Cotopaxi” (tesis de pregrado) Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. El estudio tuvo como propósito analizar la gestión del talento humano y el rendimiento de los colaboradores en el nivel operacional de la empresa Multisa de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, para ello fue necesario desarrollarlo bajo la metodología de tipo cuantitativo con diseño descriptivo, la muestra que se tomó como referencia para el análisis estuvo conformada por 100 personas trabajadoras de la empresa objeto de estudio, es menester recalcar que tras el análisis realizado se concluyó que la empresa no lleva un buen manejo de la gestión del talento humano, evidenciandose en la falta de incentivos y reconocimientos ante los trabajadores, la inexistencia del control del personal en sus labores diarias, la escases de profesionales dispuesto a la resolución de problemas y a asumir riesgos. Es por ello que finalmente se observa que la falta e inadecuada gestión en una empresa es la raíz de un sin numero de problemas organizacionales.

López (2016), en su tesis "Relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional en un instituto de educación superior de la ciudad de Guayaquil" (Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de Ingeniero en Gestión de Recursos Humanos). Universidad Casa Grande. Guayaquil, Ecuador. El objetivo de la investigación es describir la influencia entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso de los colaboradores de una universidad privada. De este modo, bajo el diseño de investigación no experimental, con la muestra conformada por 103 y con la aplicación de encuestas y cuestionarios. Se llegó a la conclusión que las variables influyen positivamente en los colaboradores, quiere decir que, a mayor compromiso y comunicación, existirá mayor identificación organizacional.

Nacionales

En este contexto, se presentan diversos antecedentes suscitados en territorio nacional abordando ambas variables, esto con el fin de fundamentar la investigación mediante estudios previos desarrollados dentro del país.

Castillo (2016), en su tesis titulada “Gestión del talento humano, satisfacción laboral y calidad de gestión en la Institución Educativa 20189” (tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. La investigación tuvo la finalidad de determinar la relación existente entre la gestión del talento humano, satisfacción laboral y calidad de gestión en la institución educativa 20189, el propósito fue conocer cuales fueron todos los factores que determinan la satisfacción pero que estos esten asociados a la gestión de la calidad y al talento humano, es por ello que la investigación fue de diseño no experimental con tipo descriptivo correlacional, tomando como instrumentos un cuestionario construido en base a la teoría recopilada, Tras el análisis se determino que existe una relación significativa en un indice de 0,735, lo cual indica que las variables objeto de estudio tiene una correlación directa entre sí. Esto permite mencionar que al mejorar la gestión del talento humano, tambien se mejorará la calidad y la satisfacción del usuario al acceder al servicio o producto.

Cumpa (2015), en su tesis “Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo – 2015”. (Para optar el título profesional de licenciado en psicología). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú. El objetivo de la investigación es establecer la desigualdad en el compromiso laboral en los trabajadores de tres empresas de comercialización de alimentos y bebidas. De este modo, bajo el diseño de investigación descriptivo comparativo, con la muestra conformada por 65 personas y con la aplicación de cuestionarios. Se llegó a la conclusión de que sí se encontró abismales desigualdades entre los trabajadores de las empresas. El nivel de compromiso laboral es promedio, encontrándose a PH en un grado alto entre la dimensión absorción en el compromiso laboral.

Villegas (2015), menciona en su tesis: “Influencia del Coaching en la gestión del talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015” (tesis de pre-grado). Universidad César Vallejo.Lima, Perú. Presentó este estudio con el objetivo de determinar la influencia del coaching en cuanto a la gestión de talento humano de la cooperativa, con un total de 52 trabajadores, con una metodología de investigación no experimental-transversal, donde menciona que la supervivencia de la empresa depende del talento humano que generan los trabajadores para que así se desarrolle una empresa competitiva y de tal manera que el coaching también interviene como un factor que permite mejorar el clima laboral, con el fin que los trabajadores puedan tener una buena comunicación, aplicar sus conocimiento de manera abierta y organizada.

Cruz (2015), en su tesis “La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N°222 - Huamachuco 2015” (tesis de –pre grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Presentó este estudio con el objetivo de determinar la incidencia del talento humano con respecto al desempeño laboral de los personales de la cooperativa, contando con un total de 25 personas, se optó por una metodología de investigación descriptiva transaccional (no causal), donde se describe que la gestión de talento humano presenta una relación directa con el desempeño laboral, donde las actitudes y capacidades que presenta el colaborador hace que la institución pueda lograr con sus metas y objetivos, además al optar por este sistema permite que la confianza entre la entidad y los colaboradores sea más organizado. Además se tiene que tener en cuenta los elementos que intervienen en el desarrollo del personal.

Regionales

En el ámbito regional también se presentan estudios relacionados a la gestión de los recursos humanos, así como al compromiso laboral, esto permiten enriquecer la investigación ofreciendo estudios que se realizaron en el mismo contexto.

Rodríguez (2016), en su tesis titulada “Compromiso Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno, 2016” . Universidad César Vallejo, Ayacucho, Perú. El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Jesús Nazareno, 2016, la investigación se fundamentó metodológicamente en un tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, se aplicó una encuesta para cada variable, a una muestra total de 50 trabajadores del lugar objeto de estudio, por otro lado, el autor indicó que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Jesús Nazareno están en un 80% de acuerdo con el compromiso laboral, por otro lado, el 72% de los trabajadores indicaron se encuentran de acuerdo con el compromiso normativo, el 50% totalmente insatisfecho y el 40% satisfecho, por último se determinó que existe una relación significativa entre las variables debido que la prueba estadística Tau B obtuvo un índice de 0,683.

Huamán (2016), en su tesis “Calidad de vida profesional y compromiso laboral en empleados de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2016” (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú. El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre calidad de vida profesional y compromiso laboral en empleados de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2016, la metodología empleada fue de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, se utilizó como técnica la encuesta, a todos los trabajadores de la entidad objeto de estudio, la investigación concluyó que el 58% de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huanta presenta una calidad de vida profesional promedio, además de concluir que la vida profesional, tiene una relación directa con el compromiso laboral debido que el índice de correlación resultó 0,685.

Aguirre (2016), en su tesis “Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016” (tesis de posgrado) Universidad César Vallejo, Ayacucho, Perú. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el mobbing y el compromiso laboral del personal de salud asistencial en el Hospital Regional de Ayacucho, 2016, bajo una metodología descriptiva correlacional, las técnicas utilizadas fueron la escala de mobbing aplicada a una muestra de 236 profesionales técnicos y profesionales asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, tras el análisis se concluyó que el mobbing se relaciona inversamente con el compromiso laboral del personal, es decir, a mayor manifestaciones de mobbing menor es el compromiso laboral.

Sierra (2012), en su tesis titulado “Gestión de los recursos humanos y la calidad de atención en la unidad de gestión educativa”. Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú. Tuvo como objetivo determinar el nivel de influencia de los recursos humanos en la calidad de atención de la gestión educativa, para ello adoptó un diseño descriptivo correlacional donde se consideró a 38 trabajadores de la sede educativa como muestra, aplicándose el instrumento del cuestionario, permitiendo concluir la existencia de predisposición hacia el trabajo gracias a la implementación de la gestión por competencias, misma que permitió sustentar la propuesta en el desarrollo del capital humano.

Torres (2017), en su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y ejecución operativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo” (tesis de posgrado) Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú. La investigación tuvo como objetivo general conocer la relación entre la gestión de recursos humanos y la ejecución operativa, para lo cual optó por un diseño descriptivo correlacional aplicando un cuestionario a una muestra de 30 personas, posterior al análisis respectivo, se procedió a determinar que existe una relación positiva de 0.469 entre las variables de estudio, manifestando que en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, no se evidencia una adecuada gestión del recurso humano que se oriente a la realización de labores con mucho compromiso, lo cual también no conlleva a potencializar las capacidades profesionales de los trabajadores dificultando que sean efectivos los procedimientos propios de la organización.

Silvera y Alarcón (2015), en su tesis titulada “Influencia de los estímulos organizacionales en la gestión estratégica del talento humano. Caso Hospital Regional de Ayacucho”, (tesis Pre Grado). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga” Ayacucho Perú, la presente investigación tuvo como objetivo central, analizar los estímulos organizacionales en la gestión estratégica del talento humano que influyen en los resultados del comportamiento del personal del Hospital Regional de Ayacucho, el diseño propuesto fue descriptivo correlacional causal, con una muestra de 120 trabajadores asistenciales, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de preguntas, las conclusiones a las que se llegaron es que sin duda el reconocimiento del trabajo en los colaboradores de diversas instituciones se encuentra íntimamente ligada con el desarrollo de sus habilidades y destrezas, ello sustentado con evidencia estadística en la presente investigación, otro factor importante que está asociada con el desarrollo de las destrezas son los estímulos económicos, ya que estos brindan cierto escenario adecuado para la concentración y/o evolución en el trabajo, en cuanto a las capacitaciones laborales en la presente investigación el análisis se tuvo que descartar dada la uniformidad de las respuestas que provocaron una varianza cero e impidió el análisis estadístico, por su parte los factores motivacionales mostraron una asociación positiva con el desarrollo de los trabajadores en la prestación de servicios, ello evidenciado en las correlaciones de Spearman mismas que son significativas. Por todo ello podemos concluir que los estímulos organizacionales, el reconocimiento institucional y estímulos económicos son influyentes en la aplicación de la gestión estratégica del potencial humano del Hospital Regional de Ayacucho.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Se plasma los temas relacionadas a la investigación, donde se muestra las teorías como herramienta para comprender las variables en cuestión:

Gestión

Tomando en cuenta la teoría de Guerrero (2013), cabe recalcar que la gestión es la acción o actividad que desarrollan los jefes y directivos en la organización, con el objetivo de incrementar la eficiencia y la productividad, mediante el cumplimiento de metas y objetivos. Además, la gestión es conceptualizada como una actividad de carácter profesional que se caracteriza por plasmar los objetivos que conllevan a la realización de sistemas de la organización, la elaboración de las estrategias del desarrollo, así como la ejecución de la gestión del personal. (Martínez, 2013). Es decir, la gestión comprende toda acción a realizar en busca del bienestar de los colaboradores de una organización, al igual que el desarrollo económico y social de la misma. Cabe recalcar que la gestión se aplica en los diversos espacios administrativos.

Así mismo, según Cotacallapa (2011), los elementos de la gestión están compuestos por la planificación, la que se refiere a la acción donde se plantean las políticas, objetivos que se pretenden alcanzar como también las ideas mediante las cuales se lograrán. De igual manera, la organización comprende la relación de todas las actividades a realizar para cumplir los objetivos trazados; por consiguiente la dirección viene a ser el elemento que sirve para delegar autoridad, tareas y dividir las actividades para lograr el trabajo en equipo y, por último el control es el elemento encargado de evaluar los resultados obtenidos al final de todo el proceso para determinar finalmente si se logró cumplir los objetivos establecidos.

Es decir, la gestión se resume en la aplicación del proceso administrativo, ejecutado por los dirigentes de la organización, la cual se compone de la planeación, encargada de trazar líneas de lo que se desea alcanzar; organización, encargada

de dividir y trabajar en conjunto; asesoría, encargada de adiestrar al personal y, la dirección la cual ejecuta la toma de decisiones.

Teoría de gestión de Fayol y Urwick

Menciona Rios (2009), que la teoría de gestión se basa principalmente cuando se formulan objetivos, cuando se miden los resultados obtenidos para luego tomar acciones y así mejorar los resultados permanentemente. Contrariamente no hay gestión cuando se realizan actividades o actuaciones sin rumbo o sin un objetivo en particular por tanto no habra mejoras o resultados favorables en la gestion.

Menciona Olum (2013), la teoría de la gestión de Henry Fayol se centra esencialmente en los deberes personales de la dirección a un nivel mucho más granular. En otras palabras, su trabajo está más dirigido a la etapa de gestión. Fayol creía que la gestión tenía cinco funciones principales: prever y planificar, organizar, ordenar, coordinar y controlar. La previsión y la planificación era el acto de anticipar el futuro y actuar en consecuencia. La organización fue el desarrollo de los recursos de la institución, tanto materiales como humanos. El mando mantenía las acciones y los procesos de la institución en marcha. La coordinación fue la alineación y armonización de los esfuerzos del grupo. Finalmente, el control significó que las actividades anteriores se llevaron a cabo de acuerdo con las reglas y procedimientos apropiados. Curiosamente, los principios de Fayol comparten mucho con los de Lyndall Urwick, un oficial del ejército convertido en consultor de gestión, que combinó las ideas de la gestión científica y las de la teoría de la organización clásica en sus escritos.

Gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos o también descrito como administración del talento humano es considerada como una función de carácter administrativo encargada principalmente a la integración, formación, evaluación y por último la remuneración que perciben los colaboradores. El administrador, realiza el papel de gerente del capital humano, puesto que desarrolla actividades tales como el reclutamiento, y el

proceso de selección y formación (Chiavenato, 2011). Siendo esta la parte primordial para el desarrollo de los colaboradores, ya que depende de estas actividades para mejorar las capacidades intelectuales del trabajador y sacar beneficio a sus habilidades y destrezas.

Por otro lado, Mondy (2010), menciona que la administración del talento, implica la coordinación de las actividades de los trabajadores para la consecución de los objetivos y las metas organizacionales. Los administradores de cada uno de los diferentes niveles se encuentran en el deber de interesarse por la administración y gestión de los recursos humanos. De tal manera que engloba todo lo relacionado de la persona, por ende, el empleado debe encontrarse satisfecho con los beneficios que ofrece la organización, Asimismo la gestión del capital humano se enfoca netamente en el desarrollo de los colaboradores.

Objetivos de la gestión de recursos humanos

El área de recursos humanos, cuenta con actividades fundamentales y de vital importancia dentro de la organización, por lo que se encarga de velar por la integridad de todo el personal que lo conforma, ya que las distintas organizaciones consideran de gran importancia al personal, como activo principal de la organización, en base a lo detallado la importancia de darles la atención necesaria. (Chiavenato, 2011).

Es por ello que el área de recursos humanos tiene una función importante en cualquier organización, pues será quien integre a las personas que se esforzaran por conducir a la organización.

Chiavenato (2011), Considera que los objetivos son múltiples, las cuales contribuye a la eficacia de la organización y destaca a las siguientes como las más relevantes:

- a) Ayudar a la organización a lograr sus objetivos y a realizar su misión.
- b) Brindar competitividad a la organización.
- c) Proporcionar a la organización personal bien entrenado y motivado.

- d) Incrementar la auto actualización y la satisfacción de los colaboradores.
- e) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- f) Administrar e impulsar el cambio.
- g) Establecer políticas de ética y comportamiento responsable.
- h) Construir la mejor empresa y el mejor equipo.

Por ende, el propósito que tiene la gestión del talento humano es identificar y crear estrategias para cumplir con los objetivos del mismo, las que se dividen en tres categorías: económicamente, funcionalmente y competitivamente y las categorías complementarias, sin poder ser estas excluyentes entre sí. (Junquera y Fernández, 2013). Es decir, los objetivos organizacionales parten una de la otra, por lo que existirá coherencia entre ellos, llegando a establecer un objetivo general.

Además, la gestión del talento humano posee gran importancia en las organizaciones, tal como lo menciona Robbins y Coulter (2010), quien describe este componente como administración de recursos humanos, aludiendo que es importante por tres razones, primero ya que a base de una correcta gestión del talento humano se obtendrá fuentes de ventajas competitivas de gran importancia, segundo es que fortalece las estrategias de la organización y tercero y última razón es que de acuerdo al trato que perciba el trabajador se medirá su desempeño laboral dentro de la organización. Es decir, la gestión del talento humano toma en cuenta el progreso de la organización, como también el de las personas que la integran, de tal modo se debe de identificar las necesidades que ostentan estas, y así establecer estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Evaluación de la gestión del Talento Humano

La evaluación se realizará a través del proceso de gestión del talento humano propuesta por Mondy (2010), quien indica que este proceso se establece mediante un sistema integrado de Administración de Recursos Humanos, la misma que contiene cuatro importantes áreas funcionales que se interrelacionan a base de una eficiente administración de los recursos humanos resaltando en este punto la

dotación de personal, la inducción, el desarrollo del personal, y el mantenimiento del personal. De tal manera estas actividades deben estar bien estructuradas y adecuarse a las necesidades de cada organización, así mismo cada proceso se encuentra estructurada por diversos subsistemas que deben estar adecuadamente gestionadas.

La administración de recursos humanos es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos. Los cuatro procesos básicos tal y como lo menciona Mondy (2010) son:

Dotación de Personal

Comprende el proceso para que la organización realice la selección del personal, considerando ciertas habilidades propias a las funciones que realiza, como también el número adecuado de empleados y elegidos en el momento indicado para el puesto de trabajo oportuno, con la finalidad de lograr los objetivos trazados por la organización (Mondy, 2010). Por lo tanto, el gerente de recursos humanos tiene la principal función de ejecutar los procesos de atracción de personal, es decir el reclutamiento y selección de personal apto y calificado para el puesto solicitado.

La dotación es el proceso que consiste en reclutar, contratar, orientar, retener y retirar empleados, por lo que esta es realizada de manera interna, mediante las unidades de Recursos Humanos (Bravo, 2015).

Reclutamiento: el reclutamiento se encuentra enfocado a la atracción de los individuos en el tiempo que considere necesario la organización, así como en la cantidad correspondiente y con las habilidades propias al puesto de trabajo solicitado por la organización. (Mondy, 2010). Las características que debe de contar un buen proceso de reclutamiento son:

Información oportuna. Constituye la capacidad para presentar las características de la vacante al personal interno antes de realizar la convocatoria.

Información clara. La información que se proporcione en esta etapa debe de ser objetiva y veras, conteniendo datos del puesto o vacante, como los requerimientos, áreas de conocimiento, el salario, etc.

Selección: comprende la actividad de seleccionar de manera correcta entre la cantidad de personas reclutadas, al que mejor se ajuste a las necesidades de la organización y cumpla con las habilidades determinadas para el puesto de trabajo. (Mondy, 2010).

Pruebas de conocimiento. Durante el proceso de selección, se deben de desarrollar pruebas para determinar si el conocimiento de los participantes se encuentra en relación con las necesidades del puesto.

Pruebas psicológicas. Se debe de aplicar además pruebas psicológicas con el fin de determinar el tipo de conducta que presenta el postulante, con el fin de predecir futuros escenarios organizacionales.

Informe oportuno de selección. Cuando el candidato fue seleccionado, este debe de ser comunicado de manera inmediata.

Inducción

Tiene por objetivo proporcionar al nuevo trabajador la información necesaria del puesto de trabajo, a fin de que pueda trabajar con eficiencia en la organización y superar lo que significa la presión de enfrentarse a un nuevo trabajo, y adaptarse a un nuevo ambiente.

Desarrollo del Personal

El desarrollo del personal inicia cuando se identifica una necesidad en la persona, por lo cual es la función más importante del área de recursos humanos, la cual consta de las medidas necesarias para que el individuo se siente desarrollado y satisfecho; estas medidas pueden ir desde la planeación de la carrera profesional,

las actividades de formación en el desarrollo de la organización, así como las capacitaciones constantes y el desarrollo profesional (Mondy, 2010). De tal manera que todo este proceso es una inversión que las organizaciones hacen en su personal, entonces como lo menciona Chiavenato (2011), el activo humano conforma el único elemento vivo e inteligente de las organizaciones, mostrando un carácter especialmente dinámico y con un gran potencial de desarrollo.

Por ende, las organizaciones tienen la necesidad de mejorar las capacidades y habilidades de su personal, tomando en cuenta que este fortalecimiento también contribuirá en el desarrollo de la misma.

Capacitación: cabe recalcar que las capacitaciones se realizan con la finalidad de brindar conocimientos o de afianzar dichos conocimientos en cuanto a temas referentes que se desarrollan dentro de la organización y con ello mejorará las habilidades para sus puestos de trabajo de cada colaborador (Mondy, 2010). Es decir, se da con la finalidad de reforzar los conocimientos del personal teniendo en cuenta que esta mejora continua, influirá en el buen desempeño laboral. Las características de la capacitación son las siguientes:

Coherencia con el puesto de trabajo. Las capacitaciones deben de responder a una necesidad del trabajador en torno al trabajo o actividad que este desarrolla, con el fin de que pueda aplicarlos en su campo laboral.

Periodicidad de la capacitación. Las capacitaciones deben de realizarse de forma concurrente, con el fin de actualizar los conocimientos de los trabajadores dentro de la institución.

Desarrollo de la carrera profesional: es ejecutado por la organización a largo plazo, por tanto, se desarrolla con la finalidad de ofrecer a los colaboradores el desarrollo eficiente de habilidades que ayuden a su desarrollo futuro tanto personal como a nivel de organización (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008).

Concordancia con la necesidad. El desarrollo de un colaborador, debe de realizarse no solo en función a la necesidad de la institución, sino que, además, debe de guardar relación con las necesidades e intereses del trabajador.

Mantenimiento del Personal

Se entiende por mantenimiento a la retención del talento humano, la cual requiere una serie de cuidados especiales, de los cuales sobresalen los planes de remuneración económica y de prestaciones sociales, teniendo estas como criterio el desarrollo de las actividades y la productividad del personal. (Chiavenato, 2011).

Remuneración: comprende la retribución económica justa de las horas de trabajo de un colaborador o empleado, es decir el pago que se administra a un trabajador a cambio de sus servicios ofrecidos. De acuerdo a ello todo gerente del talento humano debe considerar los siguientes componentes para que la remuneración sea satisfactoria para los empleados.

Satisfacción. El colaborador trabaja en función al pago, entonces, la remuneración que percibe debe de acoplarse a su idea de que se encuentra ganando lo justo.

Pago oportuno. Los trabajadores deben de sentir que se les está pagando por sus trabajos de manera oportuna, para que estos satisfagan las necesidades que presentan en un tiempo determinado.

Compromiso laboral

En torno al compromiso laboral se abordan diferentes autores para obtener información relevante para la investigación, tanto de autores de habla hispana como de autores internacionales los cuales hacen mención al engagement en referencia al compromiso laboral que tienen los trabajadores o colaboradores de una organización frente a su labor.

Araujo & Brunet (2012), menciona que el compromiso laboral es aquella vinculación, responsabilidad o implicancia que presenta un trabajador, representado por el esfuerzo voluntario que realiza.

Salanova & Schaufeli (2009), señala que el compromiso laboral como tal es aquel que comunica que la responsabilidad empresarial en las afiliaciones es el expreso útil que se distingue en un sentido general con la dedicación de los colegas a desempeñar sus asignaciones dentro de las empresas u organizaciones, siendo el Converse de Burnout que es un estado preocupado relacionado con el avance de las actividades; Ambos estados comprendidos por el cómplice en la ejecución de sus habilidades influirán específicamente en la productividad del trabajo, ya que se introducen dos circunstancias, el principio que el experto se siente conectado a la afiliación y contenido con el vigoroso marco, vivaz, sincero y deseoso de desempeñar su trabajo y la otra circunstancia lo contrario, mostrando debilidad ansiosa, ausencia de idoneidad en la impresión de trabajo y despersonalización o retroalimentación en cuanto a especialistas en el cambio de las actividades. Citado por (Vila, Álvarez y Castro, 2015).

Valiente (2016), señala que, para hablar del compromiso laboral, el cual deriva de la palabra 'engagement', la obligación o la calidad inquebrantable de los clientes a la marca, comenzamos a partir de una revisión de la especulación o hipótesis de la reputación teniendo en cuenta el último objetivo de entender la mejora de un adelanto comprendido como causa-efecto, asombrosamente racional, unidireccional, representado por la inspiración de Hopkins que conduce al porqué, a una promoción que considere la parte entusiasta del comprador en el proceso fundamental de la iniciativa.

Jiménez (2012), define con total seguridad que "el compromiso laboral será de alguna manera crear en las organizaciones de entrada para hacer el rendimiento ideal para expresar sus emociones." Citado por (Valiente, 2016, pág. 23)

Compromiso laboral como herramienta de medición de la Institucionalidad

Salanova & Schaufeli (2009), define esencialmente que el compromiso laboral es el instrumento por técnicas para la cual es posible establecer el perfecto cumplimiento de los límites que las personas o socios hacen dentro de una institución, empresas u organizaciones. El compromiso básicamente se ajustará a la institucionalidad, del socio o persona hacia la asociación en cuanto a la esencialidad, el control, la responsabilidad, la ingestión, y el nivel de concentración que el experto tiene en la ejecución de sus habilidades.

Independientemente de las diversas condiciones que un socio encuentra en el deslizamiento por el cumplimiento de sus capacidades, las autoridades necesitan establecer la relación que tiene lo mismo con la organización, para la cual se recabaron algunas pruebas, en las cuales (Salanova y Schaufeli, 2009) alude a (Maslach y Jackson, 1986), perciben el agotamiento como un estado mental inverso demostrado por los socios en el cumplimiento de sus capacidades, y esto fue aclimatado por tres medidas la no aparición de la viabilidad, emocional cansancio y despersonalización que el trabajador tiene incluso con el trabajo asignado.

Salanova & Schaufeli (2009), han expresado que tal vez una respuesta inequívoca a la razón por la que esta nueva perspectiva, es que una perspectiva más positiva sobre el trabajo humano y de varios niveles está ofreciendo respuestas al desarrollo de solicitudes con respecto al avance que está sucediendo en la cultura moderna. Las solicitudes sociales están avanzando rápidamente, y con ellas, las empresas cambian por otra parte. Estos cambios de tirano influyen en consecuencia en las ocupaciones y consecuentemente afectan al bienestar, la prosperidad y el florecimiento de los delegados. En la probabilidad de que estos movimientos no se administren bien, puede en el largo plazo la expansión de las afiliaciones "destruidas" que son representadas por su no asistencia de factibilidad y cambio de acuerdo con la tierra.

Importancia del compromiso laboral

Las empresas como tales deben tener claro que, teniendo en cuenta un objetivo definitivo de construir una organización nivelada, es fundamental asociarse con colegas, que acogen con beneplácito la ejecución de su trabajo, no viendo como molesto, pero no a pesar lo que podría ser normal de una manera vivaz e inquisitiva, el significado de la dedicación dentro de la afiliación está preocupado, como lo indica (Cárdenas, 2014) que el compromiso laboral es básica en la perspectiva de las circunstancias favorables que debe adaptarse al individuo, en el ambiente de trabajo para dar prácticas proactivas, amplía su nivel de motivación y en adelante comprender totalmente con respecto a la dedicación de la conexión con la ejecución y el cumplimiento en una estrategia rentable para su trabajo, y además apoya la comprobación particular que tiene la persona antes de la fundación para la cual trabaja, así un amo convencido y satisfecho facilitará de una manera razonable en el reconocimiento de las metas.

Evaluación de la Teoría del compromiso laboral

Sucuy (2014), Considerando la importancia del compromiso laboral para las empresas, es fundamental incidir en una evaluación correcta de la organización mediante la utilización de un sistema apropiado para la estimación con un último objetivo particular de tener la capacidad de percibir las deficiencias aparecidas y construir medidas restaurativas y de paso a causa de esto para el cambio de esta prueba, según lo demostrado por (Valdez y Ron, 2011) quién cita (Schaufeli y Bakker, 2004) demuestra que el compromiso laboral se medirá en el comienzo de la tres estimaciones positivas que son: energía (vigor), responsabilidad (compromiso) y retención (absorción).

El Vigor: hace referencia a los altos niveles de energía y resiliencia que presenta el trabajador, asimismo, refleja la voluntad de dedicar esfuerzos en la labor desempeñada, así como no fatigarse con tanta facilidad, lo cual desemboca en la persistencia frente a las dificultades por parte del trabajador en su centro de labores, los seis ítems a evaluar son presentados de la siguiente manera:

- 1) En mi trabajo me siento lleno de alegría.
- 2) Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
- 3) Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.
- 4) Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
- 5) Soy muy persistente en mi trabajo.
- 6) Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

La responsabilidad: mide si el trabajador se encuentra satisfecho, inspirado u orgulloso con el desarrollo de sus actividades laborales, siendo los mencionados a continuación:

- 1) Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
- 2) Estoy entusiasmado con mi trabajo.
- 3) Mi trabajo me inspira.
- 4) Estoy orgulloso del trabajo que hago.
- 5) Mi trabajo es retador.

La absorción: hace referencia a que si el trabajador se encuentra inmerso en sus actividades laborales, así como presentar dificultades para dejar dichas labores, las cuales se mencionarán a continuación:

- 1) El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
- 2) Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mi.
- 3) Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
- 4) Estoy inmerso en mi trabajo.
- 5) Me “dejo llevar” por mi trabajo.
- 6) Los que presentan Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

1.4. Formulación del problema

Luego de un análisis tanto internacional, nacional y local de investigaciones y teorías relacionadas con las variables de estudio como las propuestas por

Chiavenato (2011), Mondy (2010) en cuanto a la gestión del talento humano y Araujo & Brunet (2012), Chaufeli y Bakker (2004) en referencia al compromiso laboral, y habiendo identificado la problemática de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017, en referencia a la gestión de recursos humanos y compromiso laboral se formula la siguiente pregunta de investigación:

Problema General:

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017?

Problemas Específicos:

PE₁: ¿Cuál es el grado de relación entre la dotación del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017?

PE₂: ¿Cuál es el grado de relación entre la inducción y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017?

PE₃: ¿Cuál es el grado de relación entre el desarrollo del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017?

PE₄: ¿Cuál es el grado de relación entre el mantenimiento del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Para el presente trabajo según los criterios tomados para la justificación por (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se presenta de la siguiente manera:

Por conveniencia: El presente trabajo es realizado con la finalidad de abordar una problemática en cuanto a la gestión de recursos humanos, mediante un análisis del compromiso laboral de los servidores de la entidad, con la propósito de tomar una correcta toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

Relevancia Social: El presente trabajo es relevante para la sociedad porque aborda una temática cultural, donde en cada organización como privada o pública existe una problemática latente concerniente a la gestión de recursos humanos y compromiso laboral de los servidores.

Valor Teórico: La investigación presenta teorías que guarda un nivel de coherencia adecuada, aportando de manera teórica, literalmente de las variables de investigación tal como son la gestión de recursos humanos como el compromisos laboral, así mismo nos permite conocer la realidad del servidor y brinda información valiosa para las investigaciones en materia de las variables estudiadas, a fin de contribuir metodológicamente a los problemas locales.

Utilidad metodológica: La presente investigación responde al método científico, estructura metodológica, conceptos metodológicos con lo que dispone la Universidad. El estudio aporta instrumentos que miden variables que podrán ser empleadas en futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

Hipótesis específicas:

HE₁: Existe relación entre la dotación del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

HE₂: Existe relación entre la inducción y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

HE₃: Existe relación entre el desarrollo del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

HE₄: Existe relación entre el mantenimiento del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

Objetivos específicos:

OE₁: Determinar el grado de relación entre la dotación del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

OE₂: Determinar el grado de relación entre la inducción y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

OE₃: Determinar el grado de relación entre el desarrollo del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

OE₄: Determinar el grado de relación entre el mantenimiento del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

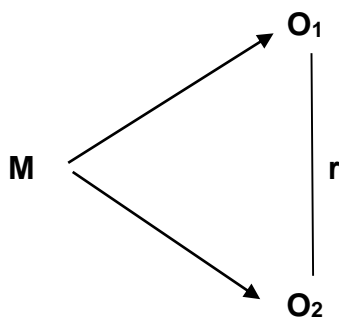
Tipo de Investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que mediante encuestas se dará una solución cuantificable a las variables de objeto de estudio, además es de corte transversal ya que se analizaron los datos y resultados en un solo momento, así mismo el estudio es de tipo no experimental, debido que no se realizó ningún cambio ni alteración en las variables. (Fernández, Hernández y Baptista, 2014).

Diseño de investigación

La presente investigación por su alcance es: transversal – correlacional, es decir, se establece una relación entre las variables extraídas de una misma muestra, en estos estudios es el investigador el que establece la relación en base a su hipótesis, sin embargo, debe estar ampliamente respaldada por la teoría.

Diseño.



Dónde:

- M = Servidores de la Unidad de Gestión Educativa de Cangallo
- O₁ = Gestión de recursos humanos
- O₂ = Compromiso laboral
- r = Relación

Variables

V1: Gestión del Recursos Humanos

V2: Compromiso laboral

2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Recursos Humanos	Es considerada como una función de carácter administrativo dedicada principalmente a la integración, formación, evaluación y por último la remuneración que perciben los colaboradores (Chiavenato, 2011).	Esta variable será medida por medio de un cuestionario con escala tipo Likert.	Dotación del personal	Reclutamiento Selección	Ordinal
			Inducción	Adecuación del trabajador al puesto de trabajo	
			Desarrollo del personal	Capacitación Desarrollo de la carrera profesional	
			Mantenimiento del personal	Remuneración	
Compromiso o laboral	El compromiso laboral refiere a aquella vinculación, responsabilidad o implicación que presenta un trabajador, representado por el esfuerzo voluntario que realiza Araujo & Brunet (2012).	Esta variable será medida por medio de un cuestionario con escala tipo Likert.	Vigor	Involucramiento laboral Entusiasmo por el trabajo	Ordinal
			Responsabilidad	Involucramiento laboral Entusiasmo por el trabajo	
			Absorción	Involucramiento laboral	
				Entusiasmo por el trabajo	

2.3. Población y muestra

Población

La población está conformada por todos los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017, con un total de 72 personas que laboran en la entidad.

Muestra

De acuerdo con lo mencionado por Ñaupas, Mejía & Novoa (2013) afirma que: “la muestra, forma parte de un segmento de la población, seleccionada por el método probabilístico y no probabilístico” (p.152).

En tal sentido, el muestreo es probabilístico aleatorio simple; con la finalidad de realizar el cálculo respectivo de la muestra mediante la aplicación de una fórmula estadística para poblaciones finitas con un nivel de confianza de investigación del 95%.

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

La cual ha sido empleado a un nivel de confiabilidad de 95%.

Z = 1.96, Valor de la distribución estándar.

E = 0.05, Máximo error permisible en la prueba.

p = 0.5, Probabilidad de éxito en la prueba.

q = 0.5, Probabilidad de fracaso en la prueba.

N = 72 trabajadores

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(72)}{(0.05)^2(72 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

n = 61 trabajadores

Tras aplicar la formula se calculó como muestra un total de 61 servidores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

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

Como técnicas se empleó la encuesta para la primera y la segunda variable, utilizando como instrumento el cuestionario con (29 ítems para la primera variable y 17 ítems para la segunda variable), mediante el cual se construyó ítems referidos a los indicadores los cuales están valorados del 1 al 4 con una escala tipo Likert de la siguiente manera:

1	2	3	4
Nunca	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre

Esto permitió brindar una unidad de medida para diagnosticar y generar las estrategias pertinentes, además mediante la encuesta dirigida a los 61 servidores de la unidad objeto de estudio.

Validez

La validación del instrumento se obtuvo por expertos conocedores en materia de las variables en estudio, al respecto, Hernández, Fernández y Batista (2014) hacen una referencia conceptual como grado en que un instrumento de medición mide la variable en estudio de acuerdo lo que llama las voces calificadas.

La validez del instrumento se recabo de los: Dr. Godofredo Dionicio Gonzalez Gonzalez, Dr. José Elías Sandoval Ríos, Mg. Fidel Torres Palomino.

Confiabilidad

Para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos fue necesario emplear una prueba piloto a partir de 30 personas con similares características.

Tabla 1: Prueba de confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad de la variable 1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,909	29

Fuente: Prueba piloto

Estadísticos de fiabilidad de la variable 2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	17

Fuente: Prueba piloto

Como los instrumentos se presentan a una escala del tipo Likert la prueba de confiabilidad se realiza a través del alfa de Cronbach en donde se emplea una escala que va desde el 0 a la unidad dentro de la cual a partir de 0.5 es aceptable, mientras que por encima a 0.8 es considerado como bueno, tal y como se muestra en las tablas.

2.5. Métodos de análisis de datos

Como métodos de análisis se utilizó el programa Microsoft Excel, el cual ayudó para la respectiva valoración, tabulación de la encuesta, por otro lado, se empleó el software SPSS el cual sirvió para el análisis de fiabilidad del instrumento y la normalidad.

Tabla 2: Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		Sig.
	Estadístico	gl	
Gestión de recursos humanos	0,111	61	0,058
Compromiso laboral	0,090	61	0,200*

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Esta prueba sirve para determinar si los datos de las variables: recursos humanos y compromiso laboral, se distribuyen de acuerdo a la distribución teórica de la curva normalidad, con la finalidad de verificar el tipo de prueba a aplicar en el análisis de correlación, teniendo en cuenta si es paramétrica o no paramétrica.

H₁: Los datos no se distribuyen de acuerdo a una distribución normal.

H₀: Los datos se distribuyen de acuerdo a una distribución normal.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si p-valor > α , entonces se acepta la H₀.

Como p-valor (Sig. Asintót. (Bilateral)) Es mayor en ambas variables al nivel de significación $\alpha = 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis alternativa.

Conclusión: Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que los datos se distribuyen de acuerdo a una distribución normal.

Para establecer las correlaciones se usó el Programa SPSS (software) y el coeficiente de correlación de Karl Pearson, y para determinar el grado o valor se usó la siguiente escala:

Tabla 3: Grados del coeficiente de Pearson

VALOR r	INTERPRETACION
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
00	Correlación nula

0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Elaboración: Propia

2.6. Aspectos éticos

La investigación a tratar presenta los siguientes aspectos éticos:

Confidencialidad: Se refiere al anonimato de los servidores a los cuales se les aplicó la encuesta.

Objetividad: Al momento de ejecutar la encuesta, no se direccionó a los participantes a marcar para la conveniencia del trabajo, por lo que las respuestas no perdieron su veracidad.

Originalidad: La tesis es original, de tal manera que cuando se tuvo que recurrir a otros autores se respetó la propiedad intelectual, para tal efecto se cita y se referencia en la parte final.

Veracidad: La tesis presenta información verídica y coherente, de tal forma que no llegue a existir ninguna inconsistencia en cuanto a la presentación de la información.

Derechos Humanos: La investigación y las propuestas planteadas respetan en todo sentido los derechos humanos.

III. RESULTADOS

Para poder responder a los objetivos planteados se optó por analizarlos por ítem con la finalidad de poder especificar los puntos en los que se pudo determinar algún problema específico para posteriormente hacer una evaluación a manera general, tal y como se muestra a continuación:

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

Tabla 4. *Correlación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.*

		RRHH	Compromiso laboral
RRHH	Correlación de Pearson	1	,967**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,967**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

De acuerdo a los resultados se determinó que existe una relación positiva muy alta entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017, el nivel de significancia es menor a 0.05 y el coeficiente de correlación es 0.967, siendo este coeficiente aceptable en la escala de correlación de Pearson, dicha relación es aplicable por la prueba de normalidad (ver tabla 2) la cual reflejó una distribución normal, ya que el nivel de significancia es mayor a 0.05.

Conocer la situación actual de la gestión de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

Tabla 5. Dotación del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1.6%
Casi nunca	15	24.6%
Casi siempre	40	65.6%
Siempre	5	8.2%
Total	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

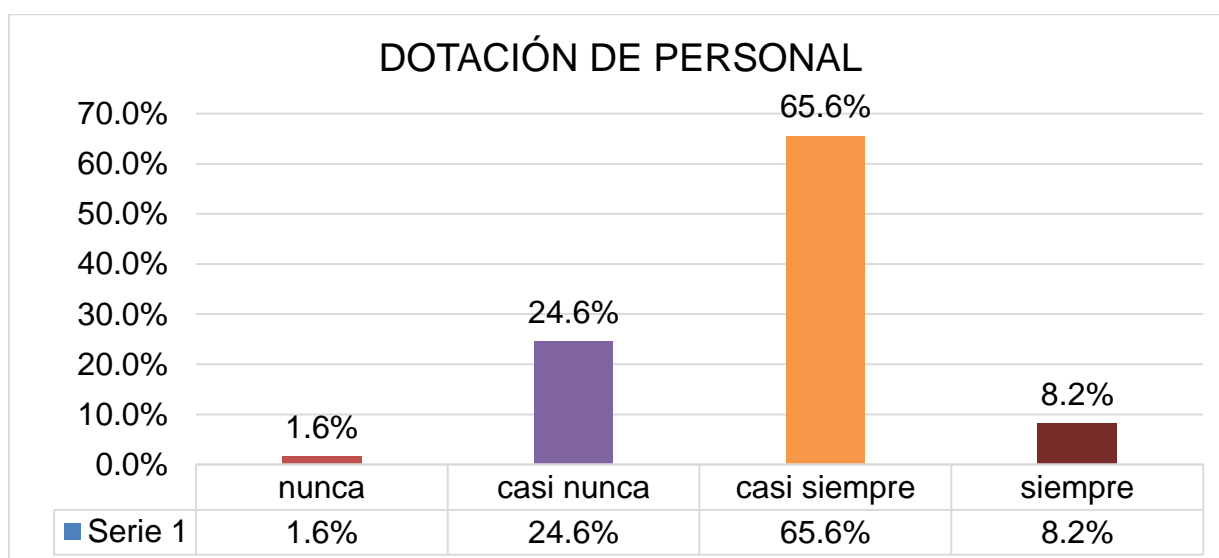


Figura 1: Dotación del personal

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados tanto en la tabla como en la figura, del total de encuestados el 65.6% considera que casi siempre el proceso de dotación de personal es adecuado, un 8.2% considera que siempre es adecuado, dado que se proporciona información clara y oportuna por parte del área de Recursos Humanos, y un 24.6% menciona que casi nunca la dotación de personal es adecuada, aduciendo que no se realiza una prueba de conocimiento adecuada, o simplemente no se da, asimismo, no se contempla una prueba psicológica veraz, lo cual converge en la presentación de información deficiente.

Tabla 6. Inducción

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	4.9%
Casi nunca	26	42.6%
Casi siempre	28	45.9%
Siempre	4	6.6%
Total	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

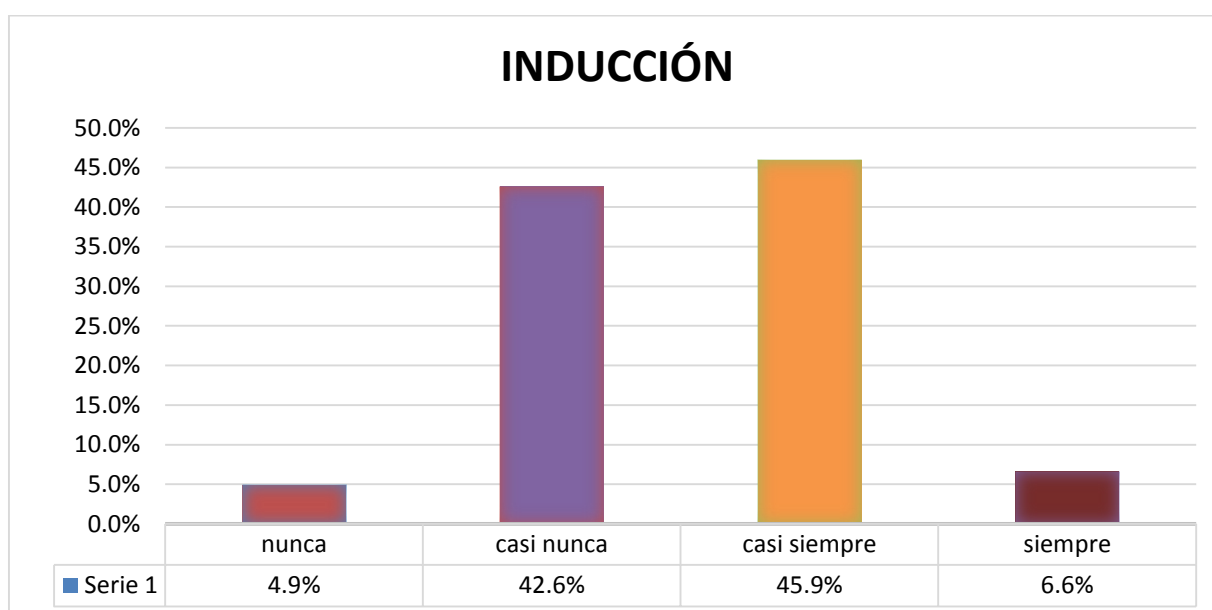


Figura 2: Inducción

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados tanto en la tabla como en la figura anterior, del total de encuestados el 45.9% considera casi siempre es adecuado el proceso de inducción dado a los nuevos trabajadores para que conozcan todas las funciones concernientes a su cargo, sin embargo, un 42.6% considera que casi nunca el proceso de inducción es adecuado, ya que manifiesta que el tiempo destinado para realizar la inducción respectiva es inapropiado o no se otorgan todas las pautas correspondientes en torno al puesto de trabajo, pues el nuevo colaborador no recibe a calidad de información detallada de sus funciones dentro del área que desempeñará en la organización.

Tabla 7. Desarrollo del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	4.8%
Casi nunca	29	47.6%
Casi siempre	29	47.6%
Siempre	0	0%
Total	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

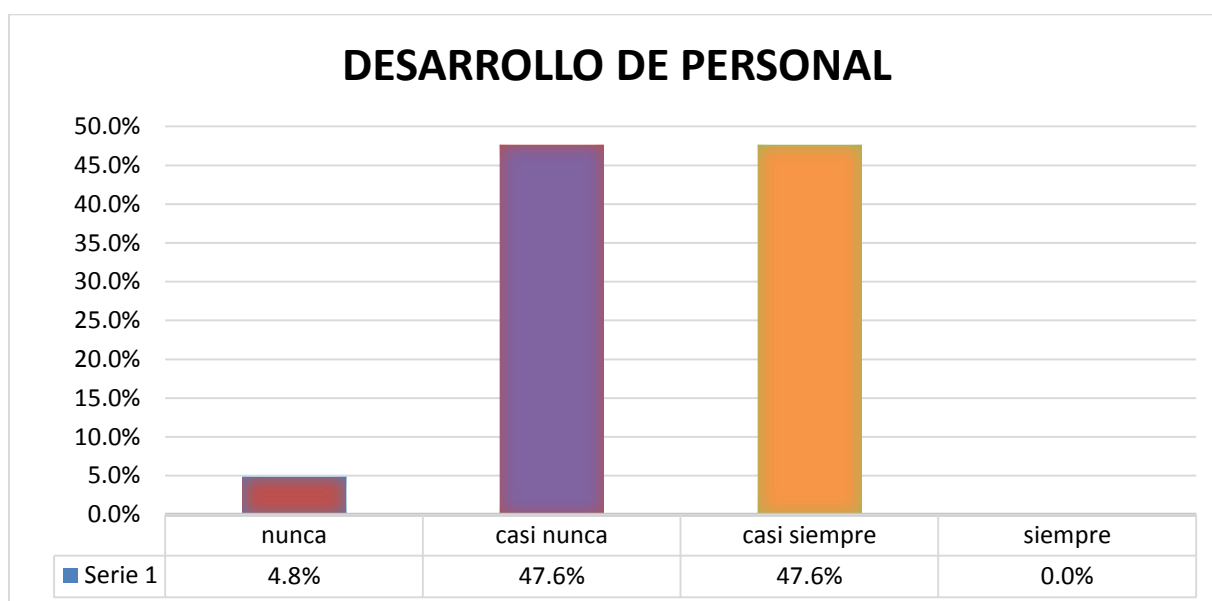


Figura 3: Desarrollo personal

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados tanto en la tabla como en la figura anterior, del total de encuestados se evidencia una división de puntos de vista ya que el 47.6% considera que casi siempre las capacitaciones que se desarrollan se encuentran en función a las necesidades del trabajador, y acordes a las necesidades de la institución, asimismo, el tiempo de duración de las capacitaciones es el adecuado, cumpliendo con lo que estipula la institución en sus políticas de desarrollo profesional que se encuentran relacionadas con su grado o nivel de jerarquía. No obstante, el otro 47.6%, considera que casi nunca es frecuente el desarrollo de capacitaciones a los trabajadores, además, no realizan evaluaciones posteriores a los resultados proporcionados por la aplicación de

capacitaciones, por ende, no se propician facilidades a los trabajadores para incrementar su potencial profesional, conjuntamente no se reconoce el avance profesional en la institución.

Tabla 8. *Mantenimiento del personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	22	36.1%
Casi siempre	36	59.0%
Siempre	3	4.9%
Total	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

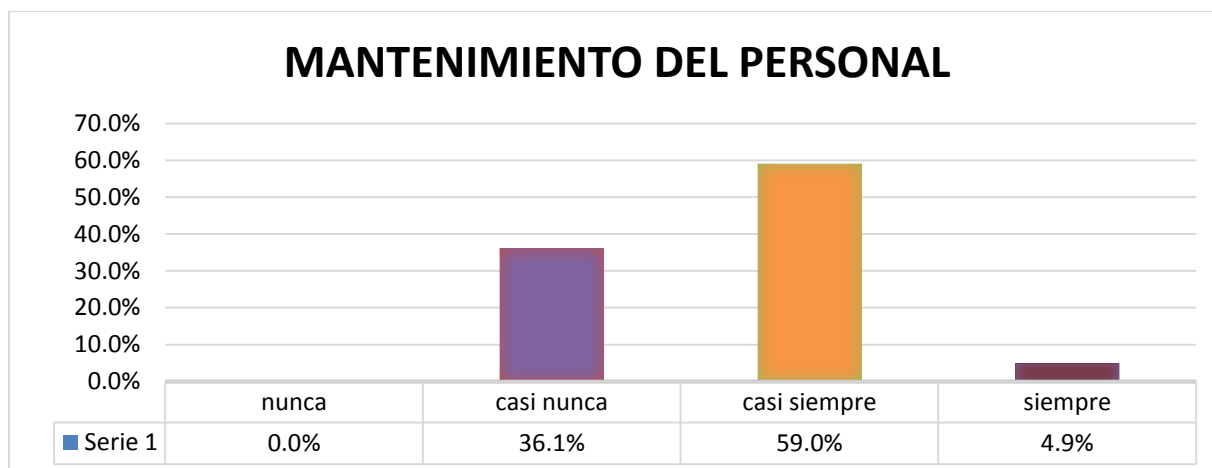


Figura 4: *Mantenimiento del personal*

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados tanto en la tabla como en la figura anterior, del total de encuestados el 59% considera que casi siempre, en relación a la remuneración que perciben los colaboradores, es adecuada porque coadyuva con cubrir sus gastos y necesidades básicas, siendo los pagos por actividades concebidos como justos, otorgados de manera oportuna a cada colaborador. No obstante, el 36.1% afirma que casi nunca el personal se encuentra satisfecho con la remuneración que percibe, puesto que, no sienten que su esfuerzo sea compensado justamente por el empleador.

Tabla 9. Análisis de la variable Gestión del Recurso Humano

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	31	50.8%
Inadecuado	30	49.2%
Total	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

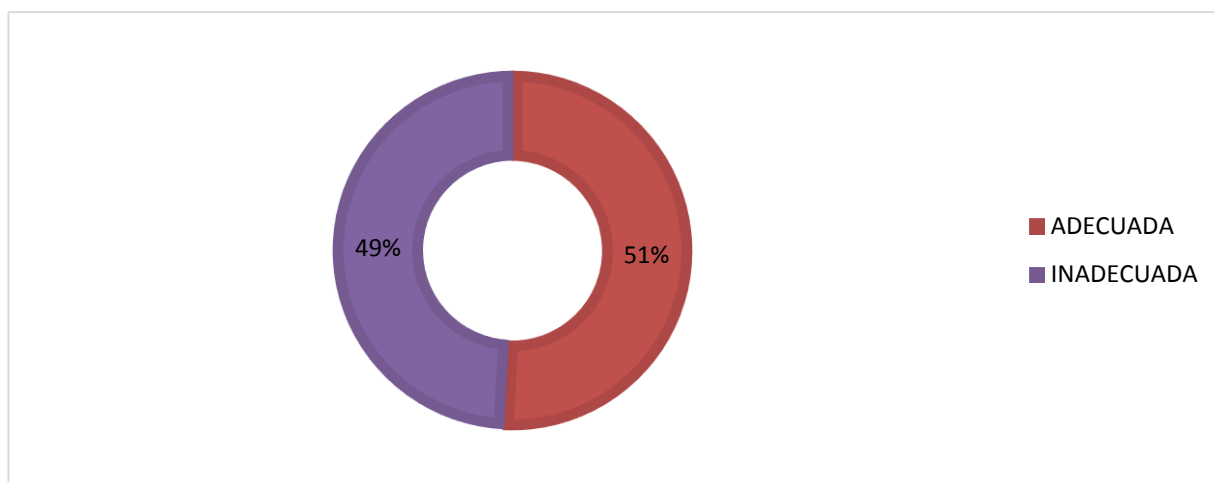


Figura 5: Análisis de la variable Gestión del Recurso Humano

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados tanto en la tabla como en la figura con respecto a la valoración se pudo determinar a manera general que la gestión de recursos humanos es adecuada en un 51% según los resultados obtenidos.

Identificar el nivel de compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

Tabla 10. Vigor

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	1.6%
Casi siempre	30	49.2%
Siempre	30	49.2%
Total	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

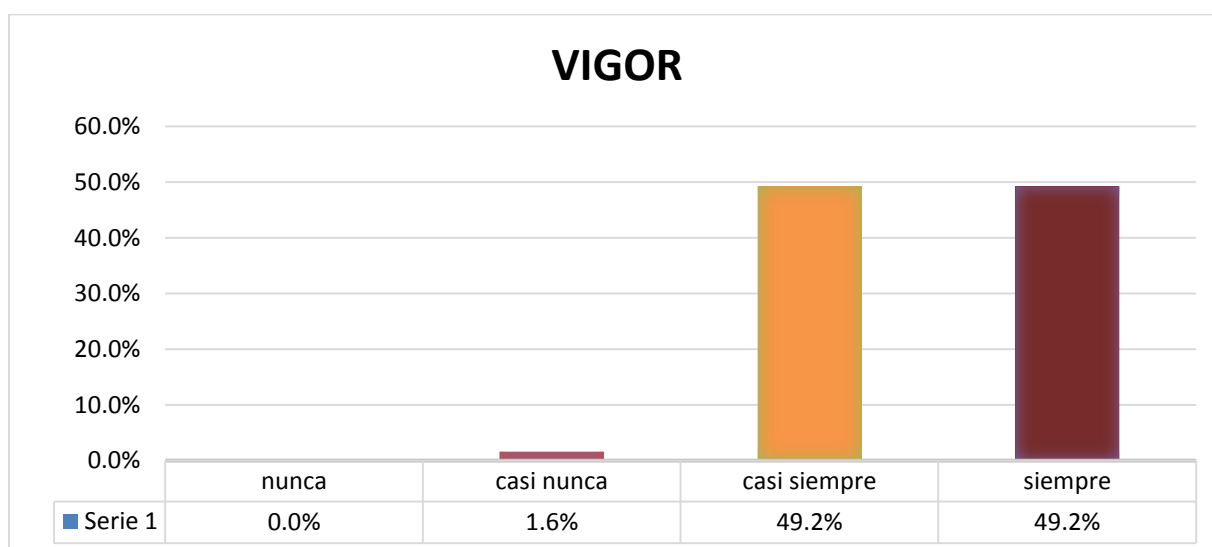


Figura 6: Vigor

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados tanto en la tabla como en la figura anterior, del total de encuestados el 98.4% mencionan que casi siempre y siempre los trabajadores se sienten llenos de energía para realizar su trabajo, afirmando con certeza que levantarse en las mañanas es un incentivo para ir a trabajar con mucho entusiasmo, denominándose como un trabajador energético en su trabajo, demostrando mucha persistencia, mostrando disponibilidad de trabajar por largos periodos de tiempo e incluso cuando no atraviesa por una situación alentadora.

Tabla 11. Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	3.3%
Casi siempre	34	55.7%
Siempre	25	41.0%
Total	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia



Figura 7: Responsabilidad

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados tanto en la tabla como en la figura anterior, del total de encuestados el 55.7% indican que casi siempre, y un 41% que siempre se consideran una persona agradable frente a los demás, asimismo, siempre procura aprender cosas nuevas y agradables en el trabajo, direccionado hacia un objetivo determinado, transmitiendo orgullo del trabajo realizado, ya que lo concibe como retador, desafiante, que conlleva a fortalecer sus capacidades y a la adquisición de nuevas experiencias.

Tabla 12. Absorción

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	6.5%
Casi siempre	40	65.6%
Siempre	17	27.9%
Total	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

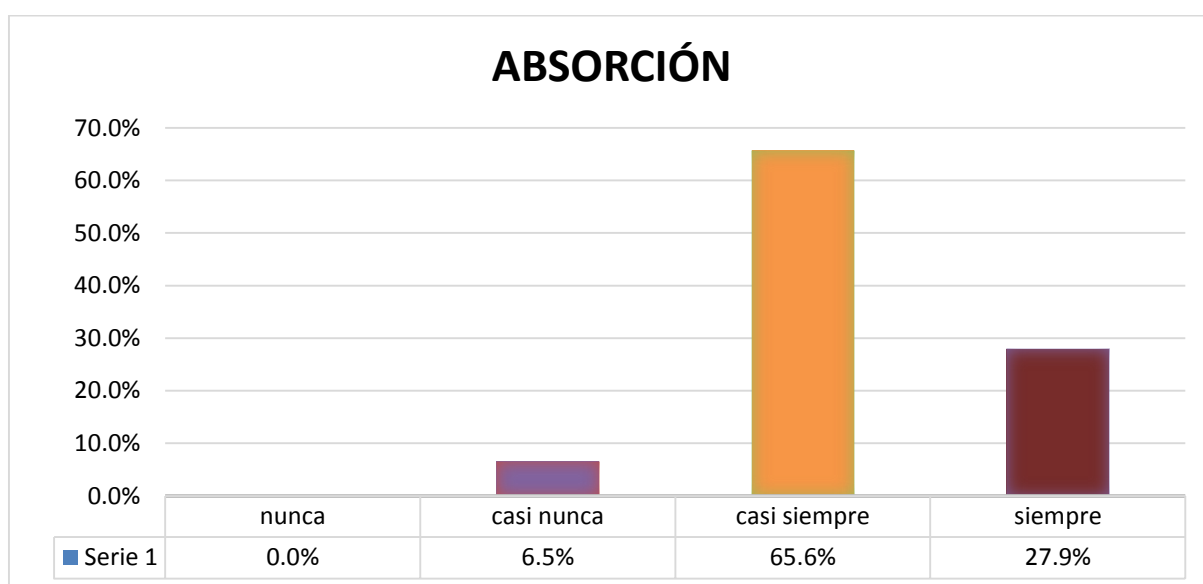


Figura 8: Absorción

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados tanto en la tabla como en la figura anterior, del total de encuestados el 65.6% menciona que casi siempre, y el 27.9% que siempre consideran que el ‘tiempo vuela’ cuando realiza su trabajo, asimismo, suele sentirse bien al estar absorto en su trabajo debido a la concentración aplicada, que incluso puede olvidar problemas familiares y personales cuando se encuentra laborando, demostrando su interés por la tarea asignada, siendo difícil desconectarse de su trabajo.

Tabla 13. Análisis de la variable Compromiso laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	60	98,4
Inadecuado	01	1,6
Total	61	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

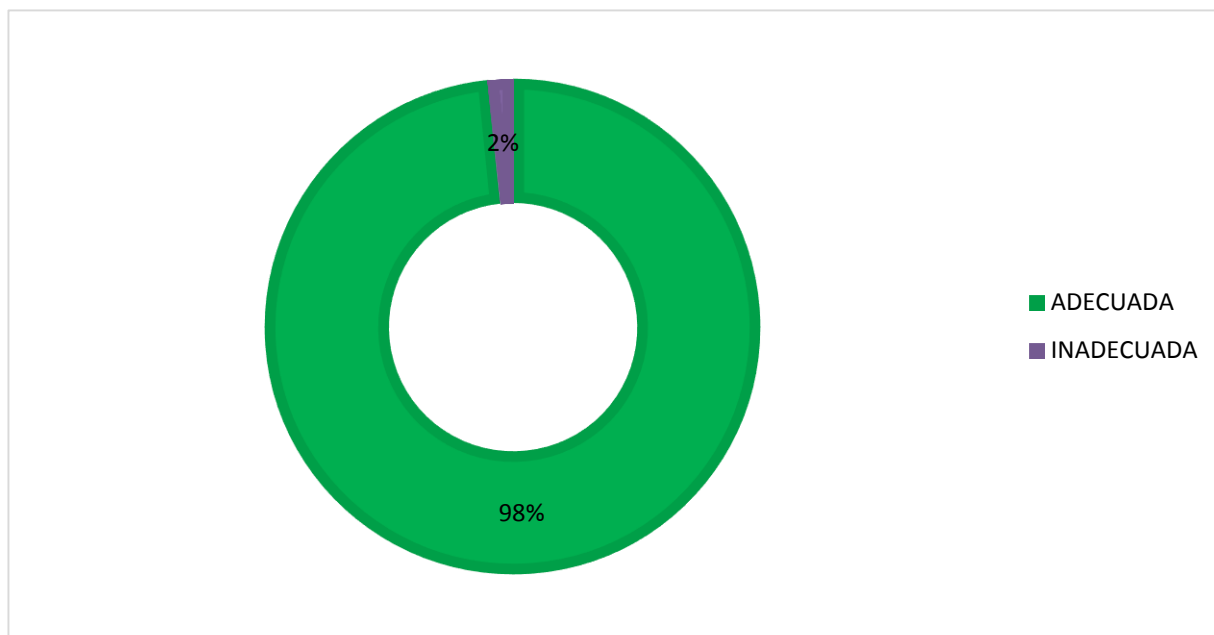


Figura 9: Análisis de la variable Compromiso laboral

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados tanto en la tabla como en la figura anterior con respecto a la valoración se procedió a determinar manera general que el compromiso laboral se encuentra adecuado respaldado en un 98% del total de los resultados.

Objetivo E1: Determinar el grado de relación entre la dotación del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

Tabla 14. *Correlación entre la dotación del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017*

		Dotación	Compromiso laboral
Dotación	Correlación de Pearson	1	,978**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,978**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

De acuerdo a los resultados se determinó que existe una relación positiva muy alta entre la dimensión dotación del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017, cuya correlación encontrada entre ambas correspondientes a las variables de estudio es de 0.978, con la probabilidad de 0.000 menor al 5%, por tanto, se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, a medida que mejoren los mecanismos para que se realice un efectivo reclutamiento que conlleve a una idónea selección, basada en la meritocracia para cubrir la vacante, se obtendrá una mejoría en el compromiso laboral.

Objetivo E2: Determinar el grado de relación entre la inducción y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

Tabla 15. *Correlación entre la inducción y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017*

		Inducción	Compromiso laboral
Inducción	Correlación de Pearson	1	,947**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,947**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

De acuerdo a los resultados se determinó que existe una relación positiva muy alta entre la dimensión inducción y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017, cuya correlación encontrada entre ambas correspondientes a las variables de estudio es de 0.947, con la probabilidad de 0.000 menor al 5%, por tanto, se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, a medida que mejoren las políticas de desarrollo y fortalecimiento de las capacidades del personal, con su involucramiento en cursos de capacitación y otorgamiento de incentivos que valoren su esfuerzo, habrá una mejoría en el compromiso laboral.

Objetivo E3: Determinar el grado de relación entre el desarrollo del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

Tabla 16. *Correlación entre el desarrollo del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.*

		Desarrollo	Compromiso laboral
Desarrollo	Correlación de Pearson	1	,974**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,974**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

De acuerdo a los resultados se determinó que existe una relación positiva muy alta entre la dimensión desarrollo del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017, cuya correlación encontrada entre ambas correspondientes a las variables de estudio es de 0.974, con la probabilidad de 0.000 menor al 5%, por tanto, se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, a medida que se realicen modificaciones en el diseño de los programas de formación del colaborador que incluya la premiación a su esfuerzo realizado, habrá una mejoría en el compromiso laboral.

Objetivo E4: Determinar el grado de relación entre el mantenimiento del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

Tabla 17. *Correlación entre el mantenimiento del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.*

		Mantenimiento	Compromiso laboral
Mantenimiento	Correlación de Pearson	1	,970**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,970**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

De acuerdo a los resultados se determinó que existe una relación positiva muy alta entre la dimensión mantenimiento del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017, cuya correlación encontrada entre ambas correspondientes a las variables de estudio es de 0.970, con la probabilidad de 0.000 menor al 5%, por tanto, se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, a medida que se ajuste la remuneración y se pague de manera oportuna, habrá una mejoría en el compromiso laboral.

IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017, se encontró una relación positiva muy alta ($r = 0.967$) entre las citadas variables, así mismo por ser el p-valor $= 0.000$ siendo esta menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis de investigación. Referente a la importancia de este resultado, (Rovayo, 2015), expresa que la deficiente gestión del talento humano no solo conlleva a un mal desempeño del personal, sino también es causante de un ineficiente control e incumplimiento de los objetivos. (Hidalgo, 2015), menciona que una empresa con una mala gestión del personal tiene, no solo problemas y gastos económicos, si no también limita el desarrollo y crecimiento de la organización. Por consiguiente, es necesario mejorar la gestión de recursos humanos para incrementar y mantener el compromiso laboral. Por otro lado, tal como indica (Castillo, 2016), una adecuada gestión de recursos humanos permitirá generar mayor compromiso y satisfacción de los colaboradores para ejecutar sus tareas de manera oportuna, lo cual se refleja en la prestación de servicios de calidad en beneficio de los usuarios demandantes.

Chiavenato (2011), quien menciona que la gestión del recurso humano es considerada como una función de carácter administrativo fundamental para una organización, así mismo (Mondy, 2010) estableció las dimensiones para generar un instrumento validado para determinar un diagnóstico fiable en base a cuatro dimensiones. Por otro lado dicho procedimiento discrepa a lo mencionado por (Franco, 2014), ya que en su investigación se opta por aplicar un análisis basado en estadísticas para emitir un diagnóstico, sin embargo, la valoración estadística presenta un resultado más verídico en cuanto al empleo de un análisis cuantitativo, dicho resultado permitió demostrar que la gestión del recurso humano por lo general se encuentra adecuado en un 50.8%, tal y como lo muestra la figura 5 y su respectiva tabla, sin embargo existe un latente 49.2% que señala como inadecuado, lo cual refleja un aspecto muy preocupante respecto a la gestión de recursos humanos, es por ello que se analizó por cada ítem para determinar en qué aspectos se encuentran dichas deficiencias; por lo que se pudo encontrar ligeros problemas en cuanto al reclutamiento de personal explicado en la dimensión 'dotación de

personal' ya que solo el 65.6% considera que casi siempre la información proporcionada por el área de recursos humanos cuenta con las características de la plaza vacante (figura 1). Sin embargo, el 24.6% considera que casi nunca se brinda información mediante la página web institucional, antes de realizar una convocatoria para un plaza o una vacante, siendo este el nivel más bajo en respuesta.

En cuanto a la adecuación del trabajador al puesto de trabajo se pudo determinar con respecto al proceso de inducción donde se consideró que casi siempre se realiza el proceso de inducción a los nuevos trabajadores. Por el lado de la capacitación se determinó que estas no se realizan de manera frecuente hacia los servidores, además que muy pocas veces se evalúan los resultados posteriores a las aplicaciones de las capacitaciones. Otro punto importante es el desarrollo de la carrera profesional en donde se determinó que pocas veces se brindan las facilidades a los trabajadores para incrementar su potencial profesional, además que casi nunca el avance profesional es premiado en la institución. En el Mantenimiento del personal se traduce en la poca satisfacción del personal con la remuneración que percibe, ya que mencionan que no siempre les permite cubrir sus gastos y necesidades básicas, lo que refleja un ligero descontento con la remuneración, asimismo, esto se refleja en que casi siempre los pagos por actividades son tomados como justos, sin embargo, dichos pagos no son oportunos.

En cuanto al compromiso laboral esta fue determinada como adecuada en un 98% tal y como se muestra en la figura 9, esta se determinó a partir de una valoración estadística, la misma que permitió mejorar el diagnóstico sin una interferencia que puede traer consigo algún grado de subjetividad tal y como lo muestra (Cumpa, 2015), quién empleó dicho análisis infiriendo de los resultados, sin embargo la muestra analizada fue de similares características siendo de 61 servidores obteniéndose un resultado similar, en donde tanto el vigor, responsabilidad y el nivel de absorción se encuentra por lo general adecuado, esta evaluación se encuentra respaldada en la teoría de (Salanova & Schaufeli, 2009), quienes la consideraron como una herramienta de medición institucional tomando en cuenta la esencialidad,

el control, la responsabilidad, la absorción, y el nivel de concentración que el experto tiene en la ejecución de sus habilidades.

V. CONCLUSIONES

Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo en el año 2017, debido a que el valor de r pearson = 0.967, lo cual significa que existe una relación positiva muy alta entre las variables contrastadas, así mismo por ser el p-valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, se acepta la hipótesis de investigación.

Existe relación entre la dotación de personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo en el año 2017, debido a que el valor de r pearson = 0.978, lo cual significa que existe una relación positiva muy alta entre las variables contrastadas, así mismo por ser el p-valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, se acepta la hipótesis de investigación.

Existe relación entre la inducción y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo en el año 2017, debido a que el valor de r pearson = 0.947, lo cual significa que existe una relación positiva muy alta entre las variables contrastadas, así mismo por ser el p-valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, se acepta la hipótesis de investigación.

Existe relación entre el desarrollo del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo en el año 2017, debido a que el valor de r pearson = 0.974, lo cual significa que existe una relación positiva muy alta entre las variables contrastadas, así mismo por ser el p-valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, se acepta la hipótesis de investigación.

Existe relación entre el mantenimiento del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo en el año 2017, debido a que el valor de r pearson = 0.970, lo cual significa que existe una relación positiva muy alta entre las variables contrastadas, así mismo por ser el p-valor =

0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, se acepta la hipótesis de investigación.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados y conclusiones, es recomendable mejorar y tener en cuenta que la gestión de recursos humanos es un factor administrativo primordial, ya que es necesario para mantener un buen nivel de compromiso, sin embargo, pese a que esta se encuentra ligeramente adecuada en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, esta debe mejorar aún más.

Es necesario que la Entidad, programe evaluaciones periódicas para la evaluación del nivel de compromiso de sus servidores, ya que, es un factor que evidencia si el recurso humano es el suficiente y adecuado para poder realizar una labor efectiva para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es importante que la Entidad realice talleres de motivación laboral, para que contribuya en el incremento del compromiso laboral, para garantizar la fidelización de los clientes internos (servidores). Así mismo es necesario, que la entidad realice una adecuada gestión de sus operaciones para que el proceso de reclutamiento sea organizado y efectivo de acuerdo al cronograma establecido, optando por el postulante con capacidad suficiente de acuerdo con el perfil laboral buscado.

Se debe mejorar los procesos de capacitaciones ofrecidos al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, para acrecentar su nivel de motivación y eficiencia destinado a la ejecución de las tareas asignadas cumpliendo con las metas establecidas. Así mismo se recomienda la aplicación de estrategias de Coaching para elevar los niveles de productividad y esto se vea reflejado en el desarrollo de los servidores de la Entidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. (2016). *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). *Compromiso laboral y competitividad en las organizaciones*. Madrid, España: URV.
- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y egagement*. Mar de Plata, Argentina. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Bobadilla, M; Callata, C. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional en una empresa global*. Lima, Perú: Universidad del pacífico. Obtenido de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Bravo, F. (2015). *Importancia del rol estratégico de RRHH. caso de una empresa Chilena*. Chile: Economía y Negocios. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136822/La%20importancia%20del%20rol%20estrat%C3%A9gico%20de%20RR.HH.%20%20caso%20de%20una.pdf?sequence=1>
- Cachuan Chalco, G. J. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana*. Lima.
- Cárdenas, T. (2014). *Inventario para la medición del egagement en el trabajo (IMET)*. Durango, México.
- Castillo, F. (2016). *Gestión del talento humano, satisfacción laboral y calidad de gestión en la Institución Educativa 20189*. Perú.: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4135>
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*. Los Ángeles California.
- Cordero, A. , Gómez, T, Mehech, C. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Chile. Obtenido de

- <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
- Cotacallapa, A. (2011). *La Gestión del Conocimiento*. Lima, Perú. Obtenido de <http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/4223?mode=full>
- Cruz, M. (2015). *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N°222 - Huamachuco 2015*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4557/cruzromero_magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cumpa, M. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo – 2015*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/uss/799/CUMPA%20ROMERO%20MARIEL%20DAYANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Puente Ruíz, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo.
- Del Bosque, T. (2014). *Sondeo sobre los problemas comunes en la gestión de recursos humanos*. México. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/sondeo-sobre-problemas-comunes-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>
- Deloitte Perú. (21 de noviembre de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Ester. A. (2016). *Gestión del talento humano*. Colombia: CIMTED Corporacion
- Evans, J. (2008). *Administración y Control de la Calidad*. Mexico: Cengage Learning Latin America.
- Forbes. (2015). *México ocupa el lugar 58 en ranking de desarrollo de talento*. Obtenido de Revista Forbes: <https://www.forbes.com.mx/mexico-ocupa-el-lugar-58-en-ranking-de-desarrollo-de-talento/>
- Franco, L. (2014). *Gestión del talento humano y su influencia en la gerencia estratégica de la empresa "Comunikt S.A." de la ciudad de Ambato*.

- Ambato, Ecuador.: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6586/1/127%20o.e..pdf>
- Garate Luque, V. R. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas- Apurimac*, 2014. Apurimac.
- Gestión. (13 de mayo de 2015). *Perú mejora en índice mundial de capital humano del WEF y sube al puesto 61*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/economia/peru-mejora-indice-mundial-capital-humano-wef-sube-puesto-61-89816>
- Gestión. (26 de abril de 2017). *Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué?* Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824>
- Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Prentice Hall. Obtenido de <https://es.slideshare.net/pmonteferrante/gmez-meja-luis-r-balkin-david-b-y-cardy-robert-l-2008-reclutamiento-y-seleccin-de-empleados-cap-5>
- Guerrero, S. (2013). *Efectividad organizacional*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JW-OMqqQTusJ:repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10913/1/EFFECTIVIDAD%2520ORGANIZACIONAL.pdf+&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Hecht, L. (5 de Mayo de 2015). *33 por ciento de las empresas no cree en el talento de sus empleados*. Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15691336>
- Hernandez, R.; Fernández, C. y Baptista L. (2014). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, G. (2015). *El desarrollo del talento humano y la productividad en la empresa "Con detalle y colores" del Cantón San Pedro de Pelileo*. Ambato, Ecuador.: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17409/1/T3030i.pdf>
- Huamán, I. (2016). *Calidad de vida profesional y compromiso laboral en empleados de la Municipalidad Provincial de Huanta, ayacucho*, 2016. Ayacucho, Perú.: Universidad Cesar Vallejo.

- Junquera, B. y Fernández, E. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Septem Ediciones.
- Kruse, A. (2015). Shared responsibility and civic engagement in very old age. *Diverse Routes to Civic Participation Across Ages and Cultures*, 1-2.
- López, H. (2016). *Relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional en un Instituto de Educación Superior de la Ciudad de Guayaquil*. Universidad Casa Grande, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1054/1/Tesis1224LOPr.pdf>
- Lorente, L. y Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: El engagement en el trabajo. *Gestión práctica de Riesgos Laborales*, 1-6. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>
- Lovelock, C. (2011). *Marketing de Servicios*. Mexico: Pearson Educación.
- Martinez, L. (2009). *Calidad de servicio y Satisfaccion del cliente*. Mexico: Pearson Educación.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México D.F.; México: Pearson. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia.
- Olum, Y. (2013). *Teorías y prácticas de manejo moderno*. Makerere University, Kampala, Uganda. Obtenido de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/AAPAM/UNPAN025765.pdf>
- Omar, A., & Urteaga, F. A. (2010). *El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional*. Colombia: Universidad Javeriana.
- Ongel, E. (2014). *The Relationship between Employee Engagement and Organizational*. Indonesia: The International Journal of Social Sciences.
- Parasuraman, A. (2009). *Calidad Total en la gestion de servicios*. Mexico: Diaz de Santos.

- Pérez Tapia, R. A. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. . Lima.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perú21. (17 de enero de 2017). *Perú ocupó el puesto 83 en el ránking del Índice de Competitividad del Talento Global 2017*. Obtenido de Perú21: <https://peru21.pe/economia/peru-ocupo-puesto-83-ranking-indice-competitividad-talento-global-2017-62521>
- Raigosa Gallego, D., & Marin Londoño, B. (2010). *Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados*. Colombia: International Journal of Psychological Research.
- Ríos, A. (2009). Gestión de Calidad y mejora continua en la administración pública. *Actualidad Gubernamental*, 1(11), 1-6. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7A0D92B8B03202BA05257C310078B24D/\\$FILE/11_24_SEHUUHANIOFCFJXIULZDFPGJGJIXMCQFHXZBFAPNPUQUENCZZC.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7A0D92B8B03202BA05257C310078B24D/$FILE/11_24_SEHUUHANIOFCFJXIULZDFPGJGJIXMCQFHXZBFAPNPUQUENCZZC.pdf)
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson. Obtenido de <http://biblioteca.soymercadologo.com/wp-content/uploads/2016/05/Administracion-10ed-Robbins-y-Coulter.pdf>
- Rodríguez. (2001). *El Factor Humano en la Empresa* (Primera Edición ed.). España: Deusto S.A.
- Rodríguez, M. (2016). *Compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Jesús Nazareno, 2016*. Ayacucho, Perú.: Universidad Cesar Vallejo.
- Rovayo, D. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el cumplimiento de objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal de Patate*. Ecuador: Universidad Técnica de

- Ambato. Obtenido de
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/16760/1/T2868i.pdf>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. *Recensiones de libros*, 1-2. Obtenido de http://www.um.es/analesps/v25/v25_2/recens-25_2.pdf
- Salanova, M.; Martínez, I. y Llorens, S. (2005). *Psicología organizacional positiva*. Prentice Hall.
- Sierra, F. (2012). *Gestión de los recursos humanos y la calidad de atención en la unidad de gestión educativa*. Universidad César Vallejo, Ayacucho, Perú.
- Silvera, H. y Alarcon, A. (2015). “*Influencia de los Estímulos Organizacionales en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Caso Hospital Regional De Ayacucho*”. Ayacucho, Perú: Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/831/Tesis%20Ad154_Sil.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solanova, M.; Martínez, I. y Llorens, S. (2014). Una mirada más 'positiva' a la salud ocupacional desde la mirada psicología nte. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30. Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2318.pdf>
- Sucuy, A. (2014). *Los efectos del Engagement en el desempeño del talento humano en la empresa Blue Card Ecuador S.A-Quito*. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7645/1/T-UCE-0007-218i.pdf>
- The Business School for the World. (2014). *El Índice de Competitividad del Talento Global*. Francia: Bruno Lanvin y Paul Evans.
- Torres Palomino, F. (2017). *Gestión de recursos humanos y ejecución operativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2016*. Ayacucho.
- Travez, E. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral en el nivel operacional de la empresa Multisa de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi*. Ambato, Ecuador.: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12398/1/FCHE-PSIP-84.pdf>
- Valdez, H. y Ron, C. (2011). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, 1-52. Obtenido de

- http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Valiente, S. (2016). *Marcas sonrientes: Humor y engagement en publicidad*. Barcelona, España: Editorial UOC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=PX3eDQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador.
- Vargas, M. (2015). *La influencia de comunicación interna en el formateo organizacional de la empresa Ichi Perú SAC en el año 2015-Primer Semestre*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2171/CCvaagmh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vila, G.; Álvarez, D. y Castro, C. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a redemprendia*. Madrid, España: Redemprendia. Obtenido de https://www.redemprendia.org/sites/default/files/descargas/analisis_engagement_trabajo.pdf
- Villegas, J. (2015). *Influencia del Coaching en la gestión del talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/149/villegas_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wirtz, J. (2009). *Marketing*. Mexico: Pearson Educación.

ANEXOS

Anexo N° 01. Cuestionario de la variable: Gestión de Recursos Humanos

Estimado participante, el presente cuestionario, tiene como objetivo obtener información acerca de la Gestión de Recursos Humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Por lo que se le solicita su colaboración respondiendo con objetividad las siguientes preguntas. Marque con un aspa (X) según su elección.

Valor	1	2	3	4
Significado	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre

Dotación de personal			1	2	3	4
Reclutamiento	1	En las convocatorias realizadas por la Entidad, se describe las características y funciones del puesto de trabajo.				
	2	Las convocatorias realizadas se difunden en el portal institucional de la Entidad u otro medio disponible.				
	3	En las convocatorias realizadas por la Entidad, se describe los requisitos mínimos para el puesto de trabajo.				
	4	La Entidad cuenta con un documento que establece los perfiles de los puestos a convocar.				
	5	El cronograma de las convocatorias es de acuerdo a la normatividad vigente.				
Selección	6	La Entidad verifica y corrobora la veracidad de los documentos presentados por los postulantes.				
	7	La Entidad realiza evaluaciones técnicas de conocimiento en los procesos de selección del personal.				
	8	La Entidad realiza la evaluación técnica de conocimientos según el nivel y/o especialidad del puesto de trabajo convocado.				
	9	La Entidad realiza evaluaciones psicológicas en los procesos de selección del personal.				
	10	La Entidad informa los resultados de la evaluación curricular, técnica y psicológica.				
	11	La Entidad comunica formalmente al postulante cuando éste es seleccionado.				

	12	La Entidad informa el resultado final de la convocatoria en el portal institucional u otro medio disponible.				
Inducción						
Adecuación del trabajador al puesto de trabajo	13	La Entidad realiza un proceso de inducción a los nuevos trabajadores seleccionados.				
	14	Los nuevos trabajadores llegan a conocer todas sus funciones como resultado del proceso de inducción realizada por la Entidad.				
	15	El tiempo destinado al proceso de inducción a los nuevos trabajadores es suficiente.				
Desarrollo de personal						
Capacitación	Coherencia con el puesto de trabajo					
	16	Las capacitaciones promovidas por la Entidad son de acuerdo a las necesidades del trabajador.				
	17	Las capacitaciones que se desarrollan son de acuerdo a las necesidades institucionales.				
	18	El tiempo de duración de las capacitaciones es el necesario y/o suficiente.				
	19	Las capacitaciones a los trabajadores son realizadas frecuentemente.				
	20	Los resultados posteriores a la implementación de las capacitaciones son evaluados.				
Desarrollo de la carrera profesional	21	La Entidad implementa políticas de desarrollo profesional.				
	22	La Entidad brinda las facilidades a los trabajadores para mejorar su desarrollo profesional.				
	23	La Entidad reconoce el esfuerzo realizado para mejorar su desarrollo profesional.				
	24	El desarrollo profesional se encuentra relacionado con el nivel o grupo ocupacional alcanzado dentro de la Entidad.				
Mantenimiento de personal						
Remuneración	25	Está satisfecho con la remuneración que percibe.				
	26	La remuneración que percibe cubre sus necesidades básicas.				
	27	Considera que la remuneración que percibe por las actividades que desarrolla es justo.				
	28	El pago de remuneraciones es manera oportuna.				
	29	Existen retrasos en el pago de remuneraciones a los trabajadores nuevos.				

Anexo N° 02. Cuestionario de la variable: Compromiso laboral

Estimado participante, el presente cuestionario, tiene como objetivo obtener información acerca del compromiso laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Por lo que se le solicita su colaboración respondiendo con objetividad las siguientes preguntas. Marque con un aspa (X) según su elección. Coloque nunca, casi nunca, casi siempre y siempre, de acuerdo a los siguientes criterios, en la hoja de respuestas:

Valor	1	2	3	4
Significado	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre

N°	Vigor	1	2	3	4
1	En mi trabajo me siento lleno/a de energía				
2	Soy fuerte, enérgico en mi trabajo				
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar				
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo				
5	Soy persistente en mi trabajo				
6	Incluso cuando las cosas no van bien sigo trabajando				
	Responsabilidad	1	2	3	4
7	Mi trabajo tiene objetivo				
8	Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo				
9	Soy una persona agradable				
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago				
11	Mi trabajo es retador				
	Absorción	1	2	3	4
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.				
13	Cuando estoy trabajando olvido todo, lo que pasa a mi alrededor				
14	Cuando estoy absorto/a en mi trabajo me siento bien				
15	Estoy inmersa/o y concentrado en mi trabajo				
16	Me “dejo llevar” por mi trabajo				
17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo				

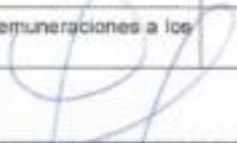
Gracias.....

**Anexo N° 03. Matriz de validación de la variable: Gestión de recursos humanos
Experto N°01**

Título: Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Dotación del personal	Reclutamiento	En las convocatorias realizadas por la Entidad, se describe las características y funciones del puesto de trabajo.											X			X	
			Las convocatorias realizadas se difunden en el portal institucional de la Entidad u otro medio disponible.											X			X	
			En las convocatorias realizadas por la Entidad, se describe los requisitos mínimos para el puesto de trabajo.							X				X			X	
			La Entidad cuenta con un documento que establece los perfiles de los puestos a convocar.											X			X	
			El cronograma de las convocatorias es de acuerdo a la normatividad vigente.								X			Y			X	
		Selección	La Entidad verifica y corrobora la veracidad de los documentos presentados por los postulantes.											X			X	
			La Entidad realiza evaluaciones técnicas de conocimiento en los procesos de selección del personal.											X			X	
			La Entidad realiza la evaluación técnica de conocimientos según el nivel y/o especialidad del puesto de trabajo convocado.								X			X			X	
			La Entidad realiza evaluaciones psicológicas en los procesos de selección del personal.											X			X	
			La Entidad informa los resultados de la evaluación curricular, técnica y psicológica.											X			X	
	Inducción	Adecuación del trabajador al puesto de trabajo	La Entidad comunica formalmente al postulante cuando éste es seleccionado.											X			X	
			La Entidad informa el resultado final de la convocatoria en el portal institucional u otro medio disponible.											X			X	
			La Entidad realiza un proceso de inducción a los nuevos trabajadores seleccionados.															

		Los nuevos trabajadores llegan a conocer todas sus funciones como resultado del proceso de inducción realizada por la Entidad.						X	X	X	X		
		El tiempo destinado al proceso de inducción a los nuevos trabajadores es suficiente.						X	X	X	X		
Desarrollo de personal	Capacitación	Las capacitaciones promovidas por la Entidad son de acuerdo a las necesidades del trabajador.								X	X		
		Las capacitaciones que se desarrollan son de acuerdo a las necesidades institucionales.								X	X		
		El tiempo de duración de las capacitaciones es el necesario y/o suficiente.								X	X		
		Las capacitaciones a los trabajadores son realizadas frecuentemente.								X	X		
		Los resultados posteriores a la implementación de las capacitaciones son evaluados.						X		X	X		
	Desarrollo de la carrera profesional	La Entidad implementa políticas de desarrollo profesional.									X	X	
		La Entidad brinda las facilidades a los trabajadores para mejorar su desarrollo profesional.									X	X	
		La Entidad reconoce el esfuerzo realizado para mejorar su desarrollo profesional.									X	X	
El desarrollo profesional se encuentra relacionado con el nivel o grupo ocupacional alcanzado dentro de la Entidad.										X	X		
Mantenimiento de personal	Remuneración	Está satisfecho con la remuneración que percibe.								X	X		
		La remuneración que percibe cubre sus necesidades básicas.								X	X		
		Considera que la remuneración que percibe por las actividades que desarrolla es justo.							X		X		
		El pago de remuneraciones es manera oportuna.									X	X	
		Existen retrasos en el pago de remuneraciones a los trabajadores nuevos.									X	X	


 Dr. DIONICIO GODOFREDO GONZALEZ GONZALEZ
 EVALUADOR

Anexo N° 04. Matriz de validación de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta de la variable: Gestión de recursos humanos

OBJETIVO: Obtener información acerca de la gestión de recursos humanos que se lleva a cabo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

DIRIGIDO A: Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, UGEL Cangallo, Ayacucho 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Dr. DIONICIO GODOFREDO GONZALEZ GONZALEZ
EVALUADOR

Experto N°02

Título: Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Dotación del personal	Reclutamiento	En las convocatorias realizadas por la Entidad, se describe las características y funciones del puesto de trabajo.											X	X	
			Las convocatorias realizadas se difunden en el portal institucional de la Entidad u otro medio disponible.											X	X	
			En las convocatorias realizadas por la Entidad, se describe los requisitos mínimos para el puesto de trabajo.							X				X	X	
			La Entidad cuenta con un documento que establece los perfiles de los puestos a convocar.											X	X	
			El cronograma de las convocatorias es de acuerdo a la normatividad vigente.								X			X	X	
		Selección	La Entidad verifica y corrobora la veracidad de los documentos presentados por los postulantes.											X	X	
			La Entidad realiza evaluaciones técnicas de conocimiento en los procesos de selección del personal.											X	X	
			La Entidad realiza la evaluación técnica de conocimientos según el nivel y/o especialidad del puesto de trabajo convocado.							X				X	X	
			La Entidad realiza evaluaciones psicológicas en los procesos de selección del personal.											X	X	
			La Entidad informa los resultados de la evaluación curricular, técnica y psicológica.											X	X	
	La Entidad comunica formalmente al postulante cuando éste es seleccionado.												X	X		
	La Entidad informa el resultado final de la convocatoria en el portal institucional u otro medio disponible.												X	X		
	Adecuación del trabajador al puesto de trabajo		La Entidad realiza un proceso de inducción a los nuevos trabajadores seleccionados.													

		Los nuevos trabajadores llegan a conocer todas sus funciones como resultado del proceso de inducción realizada por la Entidad.										X	X		
		El tiempo destinado al proceso de inducción a los nuevos trabajadores es suficiente.							X	X		X	X		
Desarrollo de personal	Capacitación	Las capacitaciones promovidas por la Entidad son de acuerdo a las necesidades del trabajador.										X	X		
		Las capacitaciones que se desarrollan son de acuerdo a las necesidades institucionales.										X	X		
		El tiempo de duración de las capacitaciones es el necesario y/o suficiente.										X	X		
		Las capacitaciones a los trabajadores son realizadas frecuentemente.										X	X		
		Los resultados posteriores a la implementación de las capacitaciones son evaluados.							X	X		X	X		
	Desarrollo de la carrera profesional	La Entidad implementa políticas de desarrollo profesional.											X	X	
		La Entidad brinda las facilidades a los trabajadores para mejorar su desarrollo profesional.											X	X	
		La Entidad reconoce el esfuerzo realizado para mejorar su desarrollo profesional.											X	X	
El desarrollo profesional se encuentra relacionado con el nivel o grupo ocupacional alcanzado dentro de la Entidad.												X	X		
Mantenimiento de personal	Remuneración	Está satisfecho con la remuneración que percibe.											X	X	
		La remuneración que percibe cubre sus necesidades básicas.											X	X	
		Considera que la remuneración que percibe por las actividades que desarrolla es justo.											X	X	
		El pago de remuneraciones es manera oportuna.											X	X	
		Existen retrasos en el pago de remuneraciones a los trabajadores nuevos.											X	X	


 Dr. Sandoval Ríos, José Elías
 EVALUADOR
 Dr. José E. Sandoval Ríos
 ECONOMISTA
 C.E.L. 363

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta de la variable: Gestión de recursos humanos

OBJETIVO: Obtener información acerca de la gestión de recursos humanos que se lleva a cabo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

DIRIGIDO A: Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, UGEL Cangallo, Ayacucho 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sandoval Ríos, José Elías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Dr. Sandoval Ríos, José Elías
EVALUADOR

Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
C.B.L. 963

Experto N°03

Título: Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Dotación del personal	Reclutamiento	En las convocatorias realizadas por la Entidad, se describe las características y funciones del puesto de trabajo.										✓					
			Las convocatorias realizadas se difunden en el portal institucional de la Entidad u otro medio disponible.												✓	✓		
			En las convocatorias realizadas por la Entidad, se describe los requisitos mínimos para el puesto de trabajo.							✓					✓	✓		
			La Entidad cuenta con un documento que establece los perfiles de los puestos a convocar.												✓	✓		
			El cronograma de las convocatorias es de acuerdo a la normatividad vigente.												✓	✓		
		Selección	La Entidad verifica y corrobora la veracidad de los documentos presentados por los postulantes.							✓					✓	✓		
			La Entidad realiza evaluaciones técnicas de conocimiento en los procesos de selección del personal.												✓	✓		
			La Entidad realiza la evaluación técnica de conocimientos según el nivel y/o especialidad del puesto de trabajo convocado.												✓	✓		
			La Entidad realiza evaluaciones psicológicas en los procesos de selección del personal.												✓	✓		
			La Entidad informa los resultados de la evaluación curricular, técnica y psicológica.												✓	✓		
	Inducción	Adecuación del trabajador al puesto de trabajo	La Entidad comunica formalmente al postulante cuando éste es seleccionado.											✓	✓			
			La Entidad informa el resultado final de la convocatoria en el portal institucional u otro medio disponible.												✓	✓		
			La Entidad realiza un proceso de inducción a los nuevos trabajadores seleccionados.												✓	✓		

		Los nuevos trabajadores llegan a conocer todas sus funciones como resultado del proceso de inducción realizada por la Entidad.									✓	✓					
		El tiempo destinado al proceso de inducción a los nuevos trabajadores es suficiente.					✓					✓	✓				
Desarrollo de personal	Capacitación	Las capacitaciones promovidas por la Entidad son de acuerdo a las necesidades del trabajador.											✓	✓			
		Las capacitaciones que se desarrollan son de acuerdo a las necesidades institucionales.											✓	✓			
		El tiempo de duración de las capacitaciones es el necesario y/o suficiente.											✓	✓			
		Las capacitaciones a los trabajadores son realizadas frecuentemente											✓	✓			
		Los resultados posteriores a la implementación de las capacitaciones son evaluados.											✓	✓			
	Desarrollo de la carrera profesional	La Entidad implementa políticas de desarrollo profesional.						✓						✓	✓		
		La Entidad brinda las facilidades a los trabajadores para mejorar su desarrollo profesional.											✓	✓			
		La Entidad reconoce el esfuerzo realizado para mejorar su desarrollo profesional.											✓	✓			
		El desarrollo profesional se encuentra relacionado con el nivel o grupo ocupacional alcanzado dentro de la Entidad.											✓	✓			
Mantenimiento de personal	Remuneración	Está satisfecho con la remuneración que percibe.												✓	✓		
		La remuneración que percibe cubre sus necesidades básicas.												✓	✓		
		Considera que la remuneración que percibe por las actividades que desarrolla es justo.							✓					✓	✓		
		El pago de remuneraciones es manera oportuna.												✓	✓		
		Existen retrasos en el pago de remuneraciones a los trabajadores nuevos.												✓	✓		

Torres Palomino, Fidel
DNI N° 44695531



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta de la variable: Gestión de recursos humanos

OBJETIVO: Obtener información acerca de la gestión de recursos humanos que se lleva a cabo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

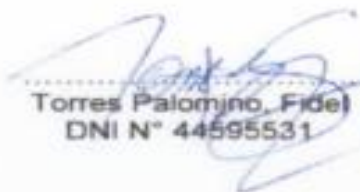
DIRIGIDO A: Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, UGEL Cangallo, Ayacucho 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Fidel Torres Palomino

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Torres Palomino, Fidel
DNI N° 44595531



Anexo N° 05. Matriz de validación variable: Compromiso laboral
Experto N°01

Título: Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
COMPROMISO LABORAL	Vigor	Involucramiento laboral	Soy persistente en mi trabajo.											X		X		
			Puedo continuar trabajando durante largo periodos de tiempo.											X		X		
			Incluso cuando las cosas no van bien sigo trabajando.					X						X		X		
		Entusiasmo por el trabajo.	En mi trabajo me siento lleno/a de energía.											X		X		
			Soy fuerte, enérgico en mi trabajo.							X				X		X		
			Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.									X		X		X		
	Responsabilidad	Involucramiento laboral	Mi trabajo tiene objetivo.											X		X		
			Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo.							X				X		X		
			Mi trabajo es retador.									X		X		X		
		Entusiasmo por el trabajo.	Soy una persona agradable.									X		X		X		
			Estoy orgulloso del trabajo que hago.							X				X		X		
														X		X		
Abstracción	Involucramiento laboral	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.											X		X			

		Cuando estoy trabajando olvido todo, lo que pasa a mi alrededor.																		
		Cuando estoy absorto/a en mi trabajo me siento bien.							X			X								
		Estoy inmersa/o y concentrado en mi trabajo.							X			X								
	Entusiasmo por el trabajo.	Me "dejo llevar" por mi trabajo.							X			X								
		Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.							X			X								

Dr. DIONICIO GODOFREDO GONZALEZ GONZALEZ
EVALUADOR

Anexo N° 06. Matriz de validación de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta de la variable: Compromiso laboral

OBJETIVO: Medir el nivel de compromiso laboral que presentan los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

DIRIGIDO A: Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

Dr. DIONICIO GODOFREDO GONZALEZ GONZALEZ
EVALUADOR

Experto N°02

Título: Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
COMPROMISO LABORAL	Vigor	Involucramiento laboral	Soy persistente en mi trabajo.											X		X				
			Puedo continuar trabajando durante largo periodos de tiempo.											X		X				
			Incluso cuando las cosas no van bien sigo trabajando.							X				X		X				
		Entusiasmo por el trabajo.	En mi trabajo me siento lleno/a de energia.													X		X		
			Soy fuerte, enérgico en mi trabajo.									X				X		X		
			Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.									X				X		X		
	Responsabilidad	Involucramiento laboral	Mi trabajo tiene objetivo.													X		X		
			Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo.									X				X		X		
			Mi trabajo es retador.									X				X		X		
	Entusiasmo por el trabajo.	Soy una persona agradable.											X		X		X			
		Estoy orgulloso del trabajo que hago.									X				X		X			
	Abstracción	Involucramiento laboral	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.											X		X		X		

		Quando estoy trabajando olvido todo, lo que pasa a mi alrededor.																		
		Quando estoy absorto/a en mi trabajo me siento bien.																		
		Estoy inmersa/o y concentrado en mi trabajo.																		
	Entusiasmo por el trabajo.	Me "dejo llevar" por mi trabajo.																		
		Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.																		



Dr. Sandoval Ríos, José Elías
Evaluador

Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
C.E.L. 963

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta de la variable: Compromiso laboral

OBJETIVO: Medir el nivel de compromiso laboral que presentan los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

DIRIGIDO A: Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sandoval Ríos, José Elías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



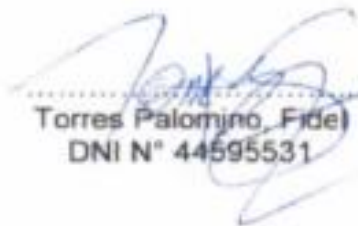
Dr. Sandoval Ríos, José Elías
EVALUADOR
Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
CGL: 983

Experto N°03

Título: Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPROMISO LABORAL	Vigor	Involucramiento laboral	Soy persistente en mi trabajo.														
			Puedo continuar trabajando durante largo periodos de tiempo.														
			Incluso cuando las cosas no van bien sigo trabajando.														
		Entusiasmo por el trabajo.	En mi trabajo me siento lleno/a de energía.														
			Soy fuerte, enérgico en mi trabajo.														
			Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.														
	Responsabilidad	Involucramiento laboral	Mi trabajo tiene objetivo.														
			Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo.														
			Mi trabajo es retador.														
		Entusiasmo por el trabajo.	Soy una persona agradable.														
			Estoy orgulloso del trabajo que hago.														
	Absorción	Involucramiento laboral	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.														
			Cuando estoy trabajando olvido todo, lo que pasa a mi alrededor.														

Entusiasmo por el trabajo.	Cuando estoy absorto/a en mi trabajo me siento bien.								✓		✓		
	Estoy inmersa/o y concentrado en mi trabajo.								✓		✓		
	Me "dejo llevar" por mi trabajo.							✓		✓	✓		
	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.							✓		✓	✓		


 Torres Palomino, Fidel
 DNI N° 44595531



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta de la variable: Compromiso laboral

OBJETIVO: Medir el nivel de compromiso laboral que presentan los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

DIRIGIDO A: Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Fidel Torres Palomino

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Torres Palomino, Fidel
DNI N° 44595531 

Anexo N° 07. Matriz de consistencia

Título: Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cuál es la relación de la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la dotación del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la inducción y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre el desarrollo del personal y el compromiso laboral de los</p>	<p>General: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar el grado de relación entre la dotación del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.</p> <p>Determinar el grado de relación entre la inducción y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.</p> <p>Determinar el grado de relación entre el desarrollo del personal y el compromiso laboral de los</p>	<p>General: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.</p> <p>Específicos:</p> <p>Existe relación entre la dotación del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.</p> <p>Existe relación entre la inducción y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.</p> <p>Existe relación entre el desarrollo del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de</p>	<p>Variable 1: Gestión de recursos humanos</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dotación del personal ✓ Inducción ✓ Desarrollo del personal ✓ Mantenimiento del personal <p>Variable 2: Compromiso laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vigor ✓ Responsabilidad ✓ Absorción 	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Diseño de investigación: Transversal - correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 R </pre> </div> <p>Población: 72 Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.</p> <p>Muestra: 61 servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario</p>

<p>servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre el mantenimiento del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017?</p>	<p>servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.</p> <p>Determinar el grado de relación entre el mantenimiento del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.</p>	<p>Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.</p> <p>Existe relación entre el mantenimiento del personal y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017.</p>		<p>Análisis e interpretación de datos Tablas Estadígrafos de correlación</p>
--	--	---	--	---

Anexo N° 08. Constancia emitida por la Institución que acredita la realización del estudio



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANGALLO



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

El que suscribe, el director de la Unidad Ejecutora 301 Educación Centro Ayacucho- Ugel Cangallo.

HACE CONSTAR:

Que, los estudiantes Nikla Palomino Belido y July Huaytalla Méndez estudiantes del Post Grado de la Universidad de Cesar Vallejo; han realizado el trabajo de investigación titulado "La gestión de recursos humanos y su incidencia en el engagement de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 301 - Ugel Cangallo, Ayacucho 2017". Para lo cual han aplicado instrumentos de recolección de datos y otros trabajos concernientes a la investigación en cumplimiento al Exp. N° 16104 de fecha 26 de dic. 2017.

Se expide el presente documentos a solicitud de los interesados para los fines que crea conveniente.

Cangallo; 10 de enero de 2018

Cangallo, 26 de diciembre del 2017.



CARTA N° 001-2017-NPB-JHM

Sr.

Dr. Jorge REJAS PACOTAYPE

Director Programa Sectorial III - Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo

Ciudad:

De mi mayor consideración:

Por el presente, me dirijo a Ud., a fin de manifestarle que los suscritos vienen desarrollando el trabajo de investigación denominado: **"La gestión de recursos humanos y su incidencia en el engagement de los trabajadores de la unidad ejecutora N° 301, Ugel Cangallo, Ayacucho 2017"**, conducente a la obtención del Grado de Maestra en Gestión Pública. En tal sentido, mucho agradeceré me permita aplicar los instrumentos de recolección de datos. Así mismo, en el caso que fuera necesario, concederme las entrevistas y/o conversaciones con los Funcionarios, Especialistas y el Personal involucrado en el desarrollo de las variables en cuestión.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,


MILCA BELOMINO BELLINO
DNI N° 4432518
ESTUDIANTE DE POSGRADO
DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO


JULY HUAYTALLA MENDEZ
DNI N° 4957720
ESTUDIANTE DE POSGRADO
DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

OTRAS EVIDENCIAS

Anexo N° 09. Confiabilidad de datos

ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,03	,718	30
VAR00002	1,97	1,129	30
VAR00003	3,23	,679	30
VAR00004	3,23	,626	30
VAR00005	2,77	,504	30
VAR00006	3,07	,868	30
VAR00007	2,17	,950	30
VAR00008	2,93	,740	30
VAR00009	2,00	,871	30
VAR00010	2,63	,999	30
VAR00011	2,80	,887	30
VAR00012	2,80	1,064	30
VAR00013	2,30	,702	30
VAR00014	2,57	,728	30
VAR00015	2,43	,774	30
VAR00016	2,53	,730	30
VAR00017	2,70	,651	30
VAR00018	2,53	,730	30
VAR00019	2,20	,714	30
VAR00020	2,17	,699	30
VAR00021	2,47	,860	30
VAR00022	2,47	,900	30
VAR00023	2,20	,714	30
VAR00024	2,57	,817	30
VAR00025	2,30	,837	30
VAR00026	2,47	,730	30
VAR00027	2,27	,868	30
VAR00028	3,03	,718	30
VAR00029	3,13	,681	30

ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE 2: COMPROMISO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Prueba piloto

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,2667	,69149	30
VAR00002	3,5000	,57235	30
VAR00003	3,3333	,66089	30
VAR00004	3,4333	,50401	30
VAR00005	3,4667	,57135	30
VAR00006	3,3667	,76489	30
VAR00007	3,5000	,62972	30
VAR00008	3,5667	,50401	30
VAR00009	3,2333	,72793	30
VAR00010	3,2333	,72793	30
VAR00011	3,4333	,67891	30
VAR00012	3,2667	,69149	30
VAR00013	3,2667	,63968	30
VAR00014	2,9667	,71840	30
VAR00015	3,1000	,75886	30
VAR00016	2,9667	,76489	30
VAR00017	3,2667	,69149	30

Anexo N° 10 Prueba piloto

VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	prg. .1	prg. .2	prg. .3	prg. .4	prg. .5	prg. .6	prg. .7	prg. .8	prg. .9	prg. 10	prg. 11	prg. 12	prg. 13	prg. 14	prg. 15	prg. 16	prg. 17	prg. 18	prg. 19	prg. 20	prg. 21	prg. 22	prg. 23	prg. 24	prg. 25	prg. 26	prg. 27	prg. 28	prg. 29		
T_1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
T_2	4	2	3	3	3	4	2	4	1	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	
T_3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	
T_4	3	1	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	
T_5	3	1	3	4	3	3	1	3	2	4	1	1	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2		
T_6	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	2	2	2	3	1	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3		
T_7	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
T_8	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	
T_9	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
T_10	3	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
T_11	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
T_12	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
T_13	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
T_14	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	
T_15	3	1	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	
T_16	4	3	4	3	3	4	1	3	1	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
T_17	3	1	3	4	3	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4
T_18	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T_19	3	2	3	3	3	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	
T_20	4	1	4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	
T_21	4	2	4	2	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	
T_22	1	2	2	4	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	
T_23	3	2	3	3	3	4	1	3	1	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	4	4	
T_24	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	4	

T_25	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4		
T_26	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3		
T_27	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4		
T_28	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	
T_29	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	
T_30	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3

COMPROMISO LABORAL

	Prg. 1	Prg. 2	Prg. 3	Prg. 4	Prg. 5	Prg. 6	Prg. 7	Prg. 8	Prg. 9	Prg. 10	Prg. 11	Prg. 12	Prg. 13	Prg. 14	Prg. 15	Prg. 16	Prg. 17
trabajador 1	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
trabajador 2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	1	1	1	3
trabajador 3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3
trabajador 4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
trabajador 5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
trabajador 6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
trabajador 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
trabajador 8	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4
trabajador 9	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
trabajador 10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
trabajador 11	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4
trabajador 12	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
trabajador 13	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2
trabajador 14	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
trabajador 15	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3
trabajador 16	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3
trabajador 17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
trabajador 18	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
trabajador 19	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4

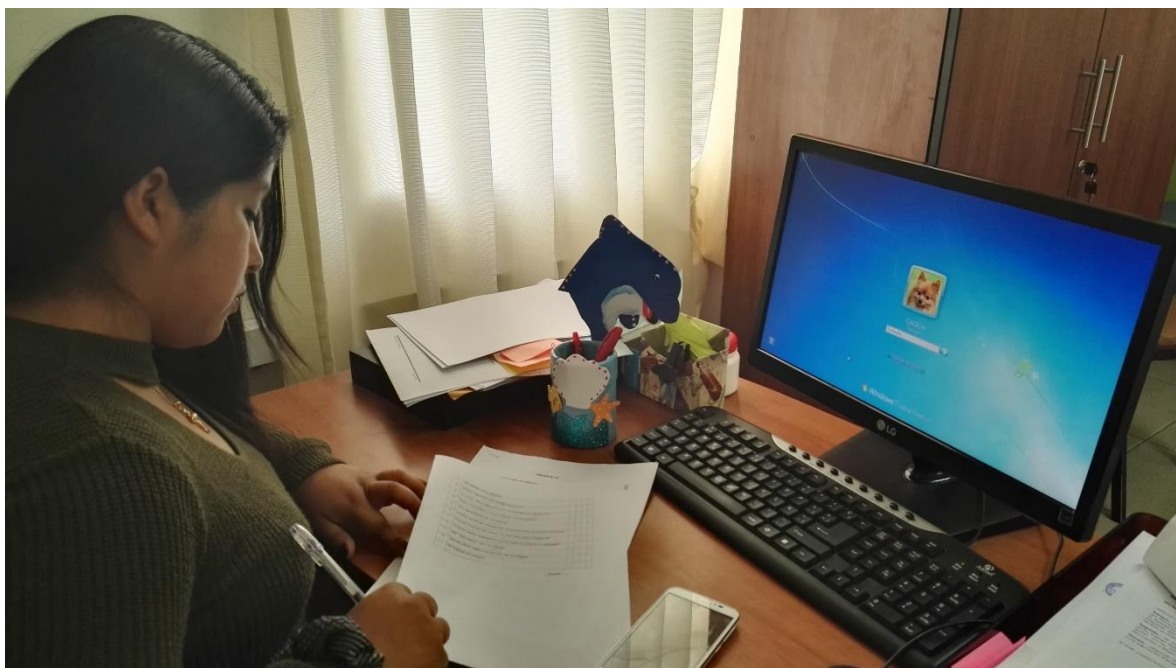
trabajador 20	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
trabajador 21	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3
trabajador 22	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
trabajador 23	4	4	3	3	4	1	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2
trabajador 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
trabajador 25	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3
trabajador 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	3
trabajador 27	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
trabajador 28	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
trabajador 29	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
trabajador 30	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3

Anexo N° 11. Correlaciones

		Correlaciones				
		Dotación	Inducción	Desarrollo	Mantenimiento	Compromiso laboral
Dotación	Correlación de Pearson	1	,967**	,982**	,974**	,978**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61
Inducción	Correlación de Pearson	,967**	1	,959**	,965**	,947**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61
Desarrollo	Correlación de Pearson	,982**	,959**	1	,974**	,974**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61	61
Mantenimiento	Correlación de Pearson	,974**	,965**	,974**	1	,970**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61	61
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,978**	,947**	,974**	,970**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61

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

Anexo N° 12. Fotografías de la encuesta realizada



Fotografía N° 01: Aplicación del cuestionario al servidor del Área de personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.



Fotografía N° 02: Aplicación del cuestionario al servidor del Área de gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.



Fotografía N° 03: Aplicación del cuestionario al servidor del Área de gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.



Fotografía N° 04: Aplicación del cuestionario al servidor del Órgano de Control Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.



Fotografía N° 05: Aplicación del cuestionario al servidor responsable de la Oficina de Patrimonio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.