



**Gestión de Recursos Humanos y Compromiso
Organizacional del personal de la Dirección Regional de
Educación de Loreto, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Deborah Mercedes Castro Castillo

ASESOR:

Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del jurado



Dra. Guzmán Meza Maritza Emperatriz
PRESIDENTE



Mg. Lizandro Crispin Rommel
SECRETARIO



Dr. Pando Sussoni Leonidas Eduardo
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres por su constante e incondicional apoyo y a mis colegas de la Dirección Regional de Educación de Loreto, pues de ellos logré obtener la información necesaria para elaborar mi trabajo de investigación con respecto de la realidad que se vive en su centro laboral.

Agradecimiento

A todos los profesores que me enseñaron en la maestría, brindando importante saberes y amables asesoramientos, que permitieron ver de una manera distinta la gestión pública.

A mi asesor de tesis, quien de manera desinteresada se preocupó por orientarme de la mejor manera en el desarrollo de mi investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Deborah Mercedes Castro Castillo, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional del personal de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016, presentada, en 129 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, de julio del 2017



Deborah Mercedes Castro Castillo
DNI N° 73244895

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la sección de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional del personal de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Organizacional del personal de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016, dicha entidad cuenta con una población de 150 colaboradores. De ellos se seleccionó una muestra de 108 colaboradores, a quienes se les encuestó para medir su percepción sobre las variables de investigación.

El estudio está compuesto por siete secciones, en la primera sección denominada introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, en la quinta y sexta sección se expone las conclusiones y recomendaciones, en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	18
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	27
1.3 Justificación	47
1.4 Problema	48
1.5 Hipótesis	49
1.6 Objetivos	50
II. Marco metodológico	52
2.1. Variables	53
2.2. Operacionalización de variables	54
2.3. Metodología	56
2.4. Tipos de estudio	56
2.5. Diseño	57
2.6. Población, muestra y muestreo	58
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
2.8. Métodos de análisis de datos	65
2.9. Aspectos éticos	66

III. Resultados	67
3.1 Presentación de resultado	68
3.2 Contrastación de hipótesis	84
IV. Discusión	90
V. Conclusiones	93
VI. Recomendaciones	96
VII. Referencias bibliográficas	99
Anexos	103
Anexo A: Matriz de consistencia	104
Anexo B: Instrumentos de recolección de datos	106
Anexo C: Certificados de validación de los instrumentos	
Anexo D: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
Anexo E: Base de datos	110
Anexo G: Artículo científico	120

Lista de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos	54
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso organizacional.	55
Tabla 3	Ficha técnica del instrumento para gestión de recursos humanos	61
Tabla 4	Ficha técnica del instrumento para compromiso organizacional.	62
Tabla 5	Resultado de validez de instrumentos	63
Tabla 6	Niveles de confiabilidad	64
Tabla 7	Estadística de fiabilidad de la gestión de recursos humanos	64
Tabla 8	Estadística de fiabilidad de compromiso organizacional	64
Tabla 9	Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra	66
Tabla 10	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la gestión de recursos humanos	68
Tabla 11	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión integración de personas	69
Tabla 12	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión organización de personas	70
Tabla 13	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión retención de personas	71
Tabla 14	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión desarrollo de personas	72

Tabla 15	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión evaluación de personas	73
Tabla 16	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la variable compromiso organizacional	74
Tabla 17	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión compromiso afectivo	75
Tabla 18	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión compromiso normativo	76
Tabla 19	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión compromiso de continuidad	77
Tabla 20	Tabla de contingencia de la gestión de recursos humanos por el compromiso organizacional	78
Tabla 21	Tabla de contingencia de la dimensión integración de personas por compromiso organizacional	79
Tabla 22	Tabla de contingencia de la dimensión organización de personas por compromiso organizacional	80
Tabla 23	Tabla de contingencia de la dimensión retención de personas por compromiso organizacional	81
Tabla 24	Tabla de contingencia de la dimensión desarrollo de personas por compromiso organizacional	82
Tabla 25	Tabla de contingencia de la dimensión evaluación de personas por compromiso organizacional	83
Tabla 26	Significancia y correlación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016	84
Tabla 27	Significancia y correlación entre la integración de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016	85

Tabla 28	Significancia y correlación entre la organización de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016	86
Tabla 29	Significancia y correlación entre la retención de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016	87
Tabla 30	Significancia y correlación entre la evaluación de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016	88
Tabla 31	Significancia y correlación entre la evaluación de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016	89

Lista de Figuras

		Página
Figura 1	Flujograma de integración de personas	31
Figura 2	Compromiso organizacional	45
Figura 3	Histograma de la variable Gestión de Recursos Humanos	68
Figura 4	Histograma de la dimensión Integración de personas	69
Figura 5	Histograma de la dimensión Organización de personas	70
Figura 6	Histograma de la dimensión Retención de personas	71
Figura 7	Histograma de la dimensión Desarrollo de personas	72
Figura 8	Histograma de la dimensión Evaluación de las personas	73
Figura 9	Histograma de la variable por compromiso organizacional	74
Figura 10	Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión compromiso afectivo	75
Figura 11	Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión compromiso normativo	76
Figura 12	Distribución porcentual de la percepción sobre la dimensión compromiso de continuidad	77
Figura 13	Gráfica de barras de la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional	78
Figura 14	Gráfica de barras de la dimensión integración de personas y el compromiso organizacional	79
Figura 15	Gráfica de barras de la dimensión organización de personas y el compromiso organizacional	80
Figura 16	Gráfica de barras de la dimensión retención de personas y el compromiso organizacional	81
Figura 17	Gráfica de barras de la dimensión desarrollo de personas y el compromiso organizacional	82
Figura 18	Gráfica de barras de la dimensión evaluación de personas y el compromiso organizacional	83

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal encontrar la relación a través de la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Organizacional del personal de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016.

La investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo de estudio básico, por su profundidad la investigación fue de nivel correlacional, de diseño de investigación no experimental y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 150 trabajadores de la sede de la Dirección Regional de Educación de Loreto. La técnica de muestreo utilizada fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. La muestra fue de 108 trabajadores. La técnica y el instrumento de recolección de datos, fueron la encuesta y el cuestionario.

La investigación concluyó que existe una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.840$, $p < 0.000$). Asimismo, las dimensiones de la gestión de recursos humanos, dimensión integración de personas, dimensión organización de personas, dimensión retención de personas, dimensión desarrollo de personas y dimensión evaluación de personas tienen una relación lineal estadísticamente significativa directa y proporcional con el compromiso organizacional ($r_s = 0.370$, $r_s = 0.626$, $r_s = 0.689$, $r_s = 0.697$ y $r_s = 0.658$, respectivamente).

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, Integración de personas, Organización de personas, Retención de personas, Desarrollo de personas, Evaluación de las personas, compromiso organizacional.

Abstract

The main objective of the research was to find the relationship through the Human Resources Management and Organizational Commitment of the staff of the Regional Directorate of Education of Loreto, 2016.

The research was of a quantitative approach, of type of basic study, by its depth the research was of correlational level. In relation to the research design was non-experimental and cross-sectional. The study population was 150 workers from the headquarters of the Regional Directorate of Education in Loreto. The sampling technique used was simple random probabilistic sampling. The selected sample was 108 workers. The technique and the instrument of data collection were the survey and the questionnaire.

The research concluded that there is a statistically significant, high and directly proportional linear relation between human resources management and the organizational commitment of the workers of the Regional Directorate of Education of Loreto, 2016 ($r_s = 0.840$, $p < 0.000$). Likewise, the dimensions of human resources management, people integration dimension, people organization dimension, people retention dimension, people development dimension and people evaluation dimension have a statistically significant linear relationship, direct and proportional to the organizational commitment ($r_s = 0.370$, $r_s = 0.626$, $r_s = 0.689$, $r_s = 0.697$ and $r_s = 0.658$, respectively).

Key words: Human resources management, Personnel integration, Organization of persons, Retention of people, Personnel development, Personnel assessment, Organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado donde las empresas compiten entre sí, el factor humano es indispensable para el cumplimiento de sus objetivos empresariales. Es por eso, que la Gestión de Recursos Humanos toma un rol importante en ello. Es de mencionar que, debería haber una adecuada gestión entre el talento humano y los objetivos empresariales, y por ende existir un buen compromiso organizacional en las empresas.

De otro lado, es conocido que la fuerza de trabajo está compuesta por las personas, el cual es el recurso que se considera lo más importante para una organización, y sobre todo lo más valioso, por lo que, es necesario que se le brinden estímulos que le permita crecer en el trabajo. Es por eso que, las Oficinas de Recursos Humanos de las empresas, deben que cuidar lo más valioso que tienen, a través de la promoción y la capacitación, pues, una persona motivada, es más eficiente en sus labores, y eso conllevará a que las organizaciones sean más exitosas.

Sin embargo, las organizaciones a través de las oficinas de recursos humanos, tratan de llegar a la excelencia, basándose en que a los trabajadores no le falte nada, es decir, tener ambientes de trabajo adecuados, con la finalidad de buscar la eficiencia laboral. Pero, no siempre se ve, puesto que, algunos empresarios velan por sus intereses, sin importarles los trabajadores, sino, que la empresa tenga la mayor rentabilidad posible.

Es por eso que, las oficinas de recursos humanos, se encuentran con realidades distintas, pues, estos se diferencian por sus problemas de sus procesos de recursos humanos. Esto conlleva, a tener un ambiente laboral inadecuado, lo que impide un desenvolvimiento del personal y que tiene como consecuencia el incumplimiento de los objetivos organizacionales.

La gestión de recursos humanos ha consistido siempre en tres premisas básicas: “atraer y retener a las personas idóneas para cada función dentro de la organización; conseguir que cada persona realice lo que mejor sabe hacer y de la manera más eficiente dentro de la organización; y alinear los vectores de motivación de cada persona con los objetivos de negocio de la organización”. (Chiavenato, 2016, p.45).

La gestión de los recursos humanos puede ser especialmente difícil para las pequeñas empresas, dado que carecen de los recursos de las organizaciones más grandes. Algunos propietarios de pequeñas empresas manejan los recursos humanos por su cuenta o con la ayuda de otro miembro del personal, pese a que, entre las responsabilidades del departamento, están los derechos del personal, cumplir la legislación laboral, desarrollar las relaciones con los empleados y programas de desarrollo profesional.

En las pequeñas y medianas empresas, la gestión del talento humano, se basa en mayoría a la administración de personal, ingresos, despidos, vacaciones, y en otros casos, ver la planilla laboral, dejando la selección de personal, a empresas especializadas, las que se encargan de esos procedimientos, pero, sin descuidar éstos procedimientos,

Es por eso que es importante, tanto a nivel de empresas privadas y entidades públicas, que una adecuada gestión de recursos humanos permite retener a los colaboradores calificados, y eso conlleva al cumplimiento en los tiempos previstos de los objetivos y las metas.

En relación al compromiso organizacional, esto permite ver lo relacionado al aspecto afectivo con los costos percibidos por el trabajador, y estos asociados a dejar la organización o con la obligación de permanecer en la misma. Definitivamente, es uno de los mejores factores que miden el desempeño y contribución del capital humano, pues es una respuesta global y duradera a la organización como un todo, que la simple satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo su

situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Sistema de Calidad Minsa, p. 19).

En la medida que se observen y a la vez, se constituyan relaciones interpersonales cordiales, se respeten y valoren los pensamientos, sentimientos, emociones propias y de los demás, es posible hablar de un mayor compromiso organizacional de parte de cada uno de los integrantes de una institución.

Un gran reto que enfrentan las instituciones es lograr un personal comprometido con las metas y objetivos. Para esto se requiere contar con un personal que quiera, sienta y ame el seguir trabajando en y por la organización (Ramos, 2005, p. 16). Por las razones expuestas, hemos considerado que es de gran importancia el desarrollo de la presente investigación.

La Dirección Regional de Educación de Loreto, es un órgano dependiente del ministerio de educación. Su misión es dar un adecuado servicio educativo, tanto del sector público y privado, con la finalidad de formar ciudadanos con un mejor perfil del desarrollo integral y equitativo de sus capacidades creativas a la población y de esta manera, lograr un desarrollo sostenible y productivo de la región.

La Dirección Regional de Educación de Loreto, cuenta con su propia autonomía para la captación de recursos humanos, que ayude al cumplimiento de los objetivos previstos, tanto al corto y largo plazo.

La institución materia de la investigación, como toda entidad pública, tiene deficiencias al momento de realizar la captación de personal, en algunos casos, el personal entrante no cumple con los requerimientos mínimos, tanto del nivel educativo como el de experiencia laboral.

De otro lado, ya dentro de la institución el personal, no recibe charlas de inducción, así como tampoco le proporcionan su manual de funciones, y solo están a disposición de los jefes para que les proporcionen las tareas a realizar en forma diaria. Esto conlleva a una inadecuada asignación de la carga laboral, afectando a la persona que tiene años laborando en la institución

Además, dentro de la problemática que se observa en la institución, es que existe demasiado personal en las diferentes áreas con tareas insignificantes, por lo que los ambientes laborales y la seguridad se ve altamente afectada. Esto conlleva a que los trabajadores no encuentren la motivación necesaria para seguir laborando en la institución.

Otro motivo es la alta rotación del personal, esto debido a los bajos sueldos de los trabajadores, además de la falta de capacitación, reconocimiento de los logros alcanzados, escaso crecimiento profesional y sobre todo a que las entidades del estado no existen los ascensos directos.

1.1 Antecedentes

La presente investigación permitió ubicar información relevante como antecedentes, y así poder interiorizarse con las variables de investigación; se ordenó la información de acuerdo a la importancia.

Entre las investigaciones nacionales más relevantes tenemos:

Kiember (2015) "Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015", Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac.

La investigación tuvo como propósito fundamental determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. La investigación fue de un enfoque cuantitativo, de diseño transeccional – correlacional.

Para la obtención de la información aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres. En relación al instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de Gestión del Talento Humano estuvo compuesto por 12 ítems, con una amplitud de escala de Likert y el Desempeño Laboral, haciendo un total de 06 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,894, para el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral por tanto son fiables y consistentes.

Para encontrar los resultados de la investigación aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observó un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de "sig." se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Arroyo(2014) "La Gestión de Recursos Humanos y la Tasa de Rotación de Personal en la Empresa Espartanos, Trujillo 2014", Universidad Nacional de Trujillo.

La investigación tuvo como objetivo encontrar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la tasa de rotación en el personal de la empresa espartanos. Ese trabajo se ciñó a un diseño descriptivo transaccional, cuya técnica de investigación fue la encuesta. Se aplicaron dos instrumentos, uno con la finalidad de medir la gestión de recursos humanos y la otra con la finalidad de medir la rotación de personal.

La población de estudio fueron 24 trabajadores de la empresa, de los cuales fueron seleccionados 15 para la muestra de estudio.

Los resultados encontrados indicaron que un 40% de los encuestados consideran que con frecuencia el puesto que actualmente desempeñan les brinda bienestar personal. Otro resultado indica que un 67% de los encuestados opinaron que el nivel de seguridad en el trabajo no es adecuado.

Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016) realizaron la investigación: Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa, en la escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

La investigación tuvo como objetivo general encontrar la relación existente entre el compromiso organizacional y la intención de rotación laboral en la empresa cementera Yura S.A.

Los autores utilizaron para su estudio un enfoque cuantitativo, de alcances de tipo descriptivo y correlacional. La muestra estudiada fueron 124 colaboradores de la empresa. El estudio fue del tipo no experimental-transversal, esto en relación que los datos fueron recolectados en solo momento, con la finalidad de describir y encontrar la relación de las variables de investigación. Para la confiabilidad de los instrumentos aplicaron el coeficiente de alfa de cronbach, los cuales proporcionaron que tanto el compromiso organizacional y la intención de rotación fueron de alta confiabilidad (0.857 y 0.797, respectivamente).

La investigación concluye que las dimensiones del compromiso organizacional, como son el compromiso afectivo y el compromiso normativo presentan una relación inversa con respecto a la intención de rotación.

Rivera (2010) "Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas", Lima-Perú.

La investigación tuvo como objetivo profundizar en el estudio del compromiso organizacional como factor de éxito en la organización, además determinar cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de una escuela privada de Lima Metropolitana y finalmente correlacionar variables sociodemográficas de los docentes objeto de la investigación con las variables de estudio del compromiso organizacional. La metodología de la presente investigación está basada en el enfoque cuantitativo, en virtud que las preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas. El estudio a su vez es de nivel correlacional, La técnica de recolección de información a emplear será la encuesta, utilizando para ello como instrumento un cuestionario con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert.

Las conclusiones del tema de investigación indican que el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, objeto de estudio, es medio. El grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes desde mayor grado que el compromiso normativo. Sobre todo, a nivel normativo y en particular con mayor preponderancia en los varones. Los análisis en la clasificación del nivel de compromiso (alto, medio y bajo) se hace en virtud del índice 0.5 por el cual se hace significativo el resultado obtenido.

Minaya (2014) "*El Liderazgo Transformacional de los Directivos y las Actitudes de los Docentes hacia el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011"*.

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao. Previ" Callao 2013. La investigación es tipo básica. El diseño de la investigación es No experimental, descriptiva, transversal, y correlacional. Las conclusiones han permitido revelar que en el 56.6% de los docentes y directivos de la I.E 5084 "Carlos Philips Previ" Callao perciben el Liderazgo transformacional de los directivos en nivel Alto, de igual modo, un 34.9% ubican al liderazgo transformacional en un nivel medio, un 5.4% en un nivel Muy alto. Asimismo, se ha hallado que el 59.3% de los docentes encuestados registran un compromiso organizacional medio, y el 40.7% un nivel bajo, además de que Existe suficiente evidencia empírica para firmar que El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes hacia el compromiso docente en la I.E 5084 Carlos Philips Previ, Callao. Se concluye que al correlacionar la dimensión Consideración individual del Liderazgo transformacional y la variable Actitudes de Compromiso organizacional docente mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se halló una alta correlación positiva ($r= 0.948$) por lo que se concluye que la Planificación Educativa y el compromiso de los docentes se relacionan significativamente en docentes y directivos de la I.E 5084 Carlos Philips Previ, Callao. La dimensión Estimulación intelectual de la variable Liderazgo transformacional se correlación positiva y significativamente con la variable

Actitudes de Compromiso docente ($r= 0.942$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) con los que se verifica que a una mejor Estimulación intelectual se alcanza mejores actitudes de compromiso organizacional en docentes.

Zegarra (2014) *“Relación entre Marketing Interno y Compromiso Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de San Juan De Lurigancho”*. Para Optar el Grado académico de Magíster en Economía con mención en Economía y Gestión de la Salud. Lima, Perú. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el marketing Interno y el Compromiso Organizacional en el personal de salud (médicos y enfermeras) del Hospital de San Juan de Lurigancho. El trabajo de investigación es de tipo no experimental, dado que no es posible la manipulación de ninguna de las variables, por lo que tenemos que trabajar en los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural para después analizarlos. El diseño de investigación según lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) es de tipo descriptivo correlacional. La tesis citada pretende relacionar el marketing interno y el compromiso organizacional en una muestra de médicos y enfermeras del Hospital de San Juan de Lurigancho. El diseño de la muestra es probabilístico de tipo estratificado clasificando a los médicos y enfermeras de acuerdo al departamento de pertenencia.

Se llegó a las siguientes conclusiones: los análisis de las correlaciones entre el marketing interno y el compromiso organizacional, presentados en la tabla N° 22, indican que existen correlaciones significativas y positivas entre los totales de estas variables, ubicándose estos resultados principalmente en un nivel medio es decir no llegan a ser altos y tampoco bajos, por lo que la tarea es trabajar en estos aspectos para incrementarlos significativamente y con ello mejorar la calidad del servicio en salud. Conocedores ahora de estas relaciones el HSJL, y los responsables de la gestión deben enfatizar la importancia del marketing interno y el compromiso institucional para lograr una atención oportuna, con calidad, candidez, respeto por las costumbres y cultura del paciente. Los análisis de las correlaciones entre las diversas dimensiones del marketing interno y el compromiso organizacional, presentados en la tabla N° 23, indican que existen correlaciones significativas y positivas, ubicándose estos resultados

principalmente en un nivel medio, igualmente los resultados son una invitación a trabajar en estos aspectos para incrementarlos significativamente y con ello mejorar la calidad del servicio en salud. Evitando la no retención de especialistas que por su ubicación geográfica no es el más adecuado para concurrir. Los análisis de las correlaciones entre las diversas dimensiones del marketing interno y las diversas dimensiones del compromiso organizacional, presentados en la tabla N° 24, indican que existen correlaciones significativas y positivas, ubicándose estos resultados principalmente en un nivel medio, igualmente los resultados son una invitación a trabajar en estos aspectos para incrementarlos significativamente y con ello mejorar la calidad del servicio en salud.

Internacionales:

Flores (2014), en su investigación sobre “Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado Decanato Experimental de Humanidades y Artes, Barquisimeto” realizado en la Universidad Centroccidental de Venezuela. Esta investigación tuvo como propósito determinar la incidencia del clima laboral y compromiso organizacional en maestros universitarios del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 96 docentes de los Programas de Psicología, Desarrollo Humano y Artes Plásticas que tenían edades entre los 25 y los 60 años, con más de un (1) año de antigüedad en el cargo, el muestreo utilizado fue la no probabilística. Aplicaron instrumentos para la recolección de datos propuesto por Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1988) y el de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990) traducida por Alemán y González (1997). Los resultados fueron analizados a través de la prueba estadística de coeficiente de coincidencia de Pearson, con un margen de significancia de $p \leq 0.05$; dichos resultados muestran que la incidencia directa entre las variables de investigación es baja, expresada por un tamaño del efecto bajo $d=4,12$. De otro lado, las dimensiones del clima laboral y los tipos de compromiso organizacional fueron los que tuvieron incidencia significativa, esto es lo que presenta el compromiso normativo y afectivo con las relaciones interpersonales (0.0227) y entre el compromiso de

continuidad con la dimensión de sentido de pertenencia y estilos de dirección (0.203) y (0.228) respectivamente. Se obtuvieron puntajes bajos para los tres tipos de compromiso organizacional, y de las dimensiones del clima laboral, la relación interpersonal resultó ser la más alta con un puntaje de 15,96, que la ubica en un nivel medio alto.

Meléndez (2015) "Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el Periodo 2013-2014".

La investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaría General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. Así mismo plantea como objetivos específicos Diagnosticar el clima laboral actual de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, Analizar el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. Identificar la relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas y Proponer alternativas de mejoras, enfocadas a un mayor desempeño laboral en la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas.

Metodológicamente que la investigación posee un enfoque cuantitativo, porque busca a través de la medición numérica y el análisis estadístico identificar la relación que existe entre los componentes del Clima Laboral y el Desempeño de los Servidores. Además de ser una investigación de tipo explicativo, pues busca el porqué de una situación estableciendo relaciones de causa y efecto entre el clima laboral y el desempeño de los funcionarios y funcionarias en la organización, por lo que se tratará también de un diseño descriptivo que permitirá identificar las relaciones existentes entre variables. El tipo de investigación es cuantitativo, para el cual se procedió a tomar datos de una encuesta realizada en el Ministerio de Finanzas, este medio es una herramienta que permite recopilar información y así estudiar la relación existente entre variables. Finalmente el investigador concluyo que el clima organizacional definitivamente no influye en los resultados esto es en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones; no existen

modelos estadísticos referentes a la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores; de acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la credibilidad es el único subconstructo relacionado con el clima organizacional que influye, positivamente hacia la orientación a resultados; es muy importante para enfocar recursos hacia otros elementos que si influyen en el desempeño laboral, pero definitivamente no el clima organizacional y por ultimo señala que se correlaciona positivamente con el factor respeto, con un valor significativo, es decir que a mayor credibilidad mayor es el respeto.

Frías (2014) *"Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y"*. Santiago, Chile. La pregunta de investigación que guiará el presente estudio es si integrantes de la Generación Y requieren un plan de carrera claro y definido, con expectativas y metas realizables; un jefe que sea mentor y coach, y una organización que los ayude a desarrollar las competencias que les faltan. Por otro lado, plantea la siguiente hipótesis general: Las percepciones de satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectará positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo. Metodológicamente que la investigación posee un enfoque cuantitativo, así mismo porque busca a través de la medición numérica y el análisis estadístico identificar la relación que existe entre sus variables. Diseño una encuesta cuyo objetivo fue levantar información acerca del nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores de la ONG. Esta encuesta responde a una adaptación de encuestas diseñadas por importantes consultoras organizacionales. Finalmente el proyecto de investigación señala que a partir de los resultados y análisis en la presente investigación en la ONG es posible concluir que pese a que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) y donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización. En este sentido, a partir de las entrevistas de salida se observa que actualmente la carencia de planes de desarrollo profesional parece ser el motivo principal de

salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo. De esta forma, se confirma la hipótesis planteada, acerca de que las percepciones de satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectarán positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo.

Obreque (2015) "Clima Organizacional y Compromiso funcionario en un Hospital Público de Baja Complejidad", Santiago, Chile. El trabajo de investigación tiene como objetivo general obtener mayor precisión de la influencia del clima organizacional en el compromiso funcionarios en un hospital de baja complejidad, para definir y priorizar las dimensiones que producen mayor compromiso funcionario. Dentro de los objetivos específicos tenemos describir las características sociodemográficas de los encuestados; describir el clima organizacional y el compromiso funcionarios con la institución; relacionar el clima organizacional con el compromiso funcionario; relacionar el compromiso funcionario y el clima organizacional con las variables de control definidas; relacionar las dimensiones del clima organizacional con el compromiso funcionario y establecer una priorización de las dimensiones del clima organizacional para su gestión en función del compromiso funcionario. El diseño del estudio es de tipo descriptivo transversal, no experimental, donde un total de 102 funcionarios del Hospital de Llay Llay, se les aplicó un cuestionario de Clima organizacional y un cuestionario de Compromiso funcionario. Al analizar los datos encontrados se observa que los funcionarios del hospital Llay Llay tienen una percepción favorable del clima organizacional. Donde la frecuencia de medianas de la afirmación de acuerdo y totalmente de acuerdo, es mayor a las otras afirmaciones (69%). Entre los artículos relacionados revisados no se encontró evaluaciones de clima organizacional en hospitales de baja complejidad en Chile, sin embargo, se encontraron en tesis y tesinas relacionadas con hospitales complejos y con mayor número de funcionarios, los cuales describen una percepción clima organizacional regular. Mientras que Chiang, relaciona el clima organizacional entre los hospitales de alta y baja complejidad donde la percepción

del clima organizacional también es regular y no encontraron diferencia entre ambas de instituciones.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Definición de Gestión de Recursos Humanos

Maristany (2007) definió los recursos humanos como “la disciplina que estudia las relaciones de las personas en la organización, la relación mutua de las personas y organizaciones las causas y consecuencias de los cambios en este ámbito y la relación con la sociedad” (p. 11).

Al conjunto de técnicas, prácticas y políticas que buscan la integración de los empleados en una organización, de tal forma que éstos desempeñen sus labores en forma eficiente y eficaz, para la consecución de los objetivos organizacionales, se le denomina gestión del talento humano. Sin embargo, es de mencionar que, éstas políticas y prácticas deben de estar alineadas al plan estratégico de la organización.

Chiavenato (2009), define la Gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 42).

Vásquez, A. (2008). Afirmó que:

La gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional. (p. 55).

Mora, V. (2012). Resalta que:

La gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer. (p. 73).

En algo que coinciden todas las teorías sobre la gestión del talento humano, es que la persona es el verdadero protagonista de la organización, puesto que se reconoce las características individuales de cada uno de ellos que tiene en la organización. Además, esto permite conocer su rol y competencias que tiene en la organización. Una de las diferencias sustanciales, es que cada organización tiene su propia forma de organizarse, y esto abarca desde su reglamento hasta los procesos productivos que realiza.

De otro lado, la función principal de la gestión de talento humano, es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano. El objetivo de la gestión de recursos humanos son las personas y sus relaciones en la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permiten el desarrollo individual y organizacional sostenido.

La gestión de recursos humanos posee características fundamentales, las cuales tiene que administrar en forma adecuada; y estos se basan en: la forma de reclutamiento del personal, la selección, contratación y la inducción que se da al trabajador; además de, tener una perspectiva de desarrollo y capacitación del personal, administrar adecuadamente los sueldos y salarios, las relaciones laborales; asimismo, ver todo lo relacionado a las prestaciones sociales.

Por otro lado, la gestión de los RRHH está ligada al planeamiento estratégico de la empresa, es decir, los trabajadores son la fuente principal de la

ventaja competitiva de la empresa, pero manteniendo como eje las características básicas señaladas en el párrafo anterior.

La gestión del talento humano, no ha estado estancada, por el contrario, tiene un dinamismo, que responde a características internas y externas, el cual son derivadas de los aspectos económicos, sociales y políticos con lo que se mueve el mercado. En la actualidad, existen fundamentalmente variables relacionados con los adelantos tecnológicos, que conducen a que los trabajadores se adecuan a la líneas de carrera, así como a determinar las condiciones de oferta y demanda, y sobre todo a los volúmenes de producción, que necesitan permanente supervisión, y esto conlleva que se revise en forma permanente los modelos de gestión del talento humano.

En las instituciones privadas o públicas existe un departamento, oficina o área de recursos humanos, quienes se encargan de ver los temas relacionados con las personas. Dichas oficinas tienen la función de asesorar en relación al personal de la empresa a la oficina de administración.

Importancia de los Recursos Humanos

Los recursos humanos, sin lugar a dudas, constituyen, en la actualidad, el activo más valioso con que cuenta una organización. La tecnología, los materiales, hasta el capital financiero, que son recursos organizacionales, no son importantes por sí mismos sin la intervención humana. Es el hombre que con sus conocimientos, experiencia, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo, quien hace posible integrar y potenciar estos recursos a fin de lograr el desarrollo de la organización, y por ende, el de su misión, mejorando la calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios que produce.

Según Cuevas (2010, p. 43) señala que “la importancia de la gestión de los recursos humanos radica en que actualmente la empresa debe dar respuestas a

los cambios que experimenta la sociedad en general y del mundo laboral en particular”.

Chiavenato (2009) quien mencionó que:

La cultura organizacional imperante en las empresas dejó de privilegiar las tradiciones antiguas y pasadas y se concentró en el presente, con ello; provocó que el conservadurismo y la preservación de status quo dieran paso a la innovación y al cambio de hábitos en la manera de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de recursos humanos. (p.176).

Dimensiones de la gestión de recursos humanos

Existen diversas formas de dimensionar la gestión de recursos humanos y para el trabajo de investigación están dimensionadas de la manera siguiente:

Dimensión 1: Integración de Personas

Es el proceso administrativo mediante el cual las organizaciones, resuelven en forma adecuada las carencias de recursos humanos, entre ellas, realizar adecuados pronósticos de requerimiento, el reclutamiento y selección de candidatos, así como la inducción de los nuevos empleados.

Este proceso que se realiza no es simplemente la contratación o renovación de personas, sino que incluye la colaboración de los empleados antiguos, para que los que ingresen por primera vez se adapten rápidamente a la institución, esto permitirá que se reduzca la rotación de puestos, y así no afectar los objetivos de la organización.

De otro lado, es menester indicar que, mediante este proceso, el empleado se adecua a los valores y la forma de convivencia dentro de la empresa, aceptando los reglamentos y normas.

En esta dimensión podemos establecer un conjunto de indicadores, entre los cuales podemos mencionar: planeación, reclutamiento y selección.

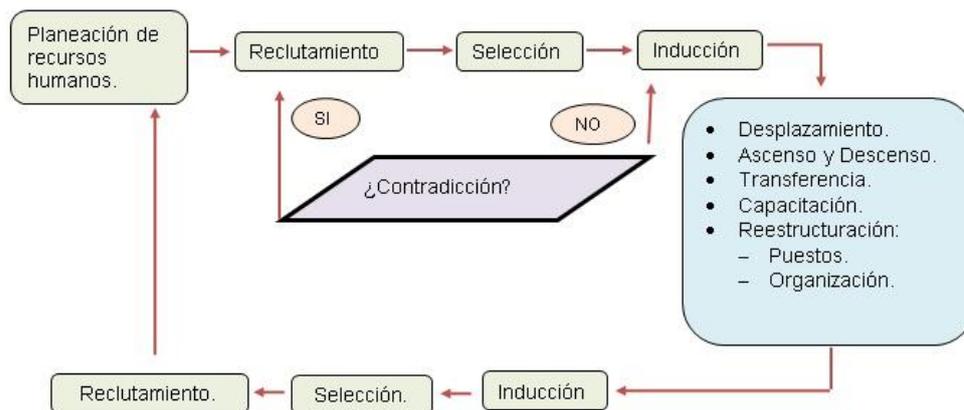


Figura 1. Flujograma de integración de personas

Dimensión 2: Organización de Personas

La organización de personal es el proceso mediante el cual las organizaciones se encargan de analizar y diseñar los perfiles de cada uno de los puestos, ya sea existentes o los que se crearan para un mejor desempeño de las funciones de cada uno de los trabajadores. Para esto, se base en dos pilares importantes: análisis de puesto y diseño de puesto.

Análisis de Puesto

El análisis de puesto es definido como el procedimiento mediante el cual se determinan los deberes y las responsabilidades de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia) que deben ser contratadas para ocuparlas. Igualmente, se puede definir como el procedimiento de recolección, evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado.

Diseño del puesto

Se ha de definir los perfiles profesionales que precisa la empresa, por ejemplo, comerciales, operarios de fábrica, contable, etc. El perfil describe la formación (académica, empresarial, técnica y especializada), la experiencia profesional, las habilidades (directivas y profesionales), así como las características personales (actitud, motivación, capacidad de trabajo, disponibilidad para viajar, etc.) que la empresa necesita.

Una vez definidos los perfiles de profesionales debemos agruparlos en categorías, por ejemplo, directivos, técnicos, administrativos, etc. y cuantificar el número de puestos de trabajo requeridos al comienzo de la actividad, así como durante el periodo de planificación del plan de empresa.

Dimensión 3: Retención de Personas

Prieto nos señala que la retención del talento humano no se da únicamente por la importancia de fidelizar a su personal más valioso, sino que también tiene en cuenta los efectos que la rotación externa puede generar como la desmotivación grupal por la salida de un miembro, la desestructuración de los planes de trabajo, las deficiencias en el servicio al cliente y/o producto, entre otros efectos más (2013, p.32).

De acuerdo a Pedro Prieto, en la actualidad muchas empresas admiten tener problemas con la retención de su personal más valioso y talentoso, esto se debe a que la salida de este personal no solo es de carácter económico, sino que también se debe a condiciones laborales internas; Prieto también nos señala que “se tienen que diseñar estrategias para asegurarse que esas personas están adecuadamente remuneradas, reconocidas y que se les brinden oportunidades de desarrollo profesional. [...]. Las empresas tendrán que utilizar la información sobre talento humano de una manera enfocada, consciente y proactiva para optimizar su fuerza de trabajo” (Prieto, 20013, p.30)

En las empresas de hoy el retener a los mejores empleados debería ser tarea primordial, ya que esto les permitirá mantener la competitividad al máximo. En muchas situaciones hemos visto el valor que se le da a un empleado hasta el momento que este se va, ahí entonces es cuando empiezan las lamentaciones; es como el refrán que dice “Nadie sabe lo que tiene hasta que lo pierde”.

Todas las organizaciones deberían pensar seriamente la manera en que pueden retener a sus mejores empleados, porque cada vez más, la gente con más talento y creatividad es la que se va.

Es importante que se identifique plenamente las causas que llevan a un empleado a renunciar a su trabajo, esto se puede medir a través de las entrevistas de retiro y el diligenciamiento de un formulario en donde el trabajador evalúe su estancia en la empresa y haga las recomendaciones pertinentes; estos datos son de gran utilidad para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Por otra parte no es solo enfocarse en identificar el problema, el empresario debe ser muy proactivo en diseñar estrategias que le permita conservar su mejor talento humano, dentro de las más destacadas y que han tenido éxito en muchas empresas encontramos:

- Garantizar un entorno de Trabajo adecuado
- Fortalecer las relaciones y el buen trato hacia los empleados
- Promover en los empleados que tengan metas claras en su vida
- Vincular a la familia en actividades realizadas por la empresa
- Apoyar a los empleados cuando estos requieran de su ayuda
- Mantener informados a los empleados
- Aportar al crecimiento y formación del empleado
- Remunere adecuadamente a los empleados
- Contratar a las personas adecuadas.

Dimensión 4: Desarrollo de Personas

El desarrollo personal puede ser conceptualizado como “un conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje (intencionales y con propósito), proporcionadas por la organización dentro de un período específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano.” (Chiavenato, 2003:335).

El desarrollo del personal es el resultado acumulado de las interacciones diarias entre el administrador y el trabajador. Es un proceso continuo que se realiza durante un largo período de tiempo. Se requiere paciencia y una perspectiva amplia de parte del administrador. El factor más importante en desarrollar la capacidad del personal es crear un entorno en el que se logre la cooperación, comunicación y un intercambio abierto de ideas.

Los administradores tienen un gran número de oportunidades para mejorar el desempeño, motivación y habilidad del personal mediante técnicas de desarrollo dentro y fuera del trabajo. Estas técnicas incluyen:

- Ampliar las responsabilidades del personal mediante una delegación y supervisión efectivas.
- Incrementar la participación de los empleados en la toma de decisiones en áreas que afecten su trabajo y dar el reconocimiento apropiado a su contribución.
- Alentar las iniciativas y sugerencias individuales para mejorar el desempeño del programa.
- Proporcionar retroalimentación frecuente y positiva para desempeñar nuevas responsabilidades.
- Establecer un programa para la promoción de los empleados como parte del paquete de beneficios de la organización.
- Utilizar la interacción diaria con el personal y reuniones para impartir y compartir nuevos conocimientos y experiencias. Permitir a los empleados asistir a cursos, seminarios, congresos y conferencias.

- Dar oportunidad para asistir a cursos o becas de estudio en otros programas de planificación familiar dentro y fuera del país (esto puede requerir una propuesta para obtener financiamiento).
- Organizar intercambios internos o con una agencia colaboradora (gubernamental o no gubernamental), lo cual también ayuda a promover la coordinación.
- Proporcionar materiales de lectura para estudio.
- Dar capacitación básica y de apoyo regularmente, así como capacitación especializada en respuesta a las necesidades comunicadas por el personal.
- Apoyar las visitas de intercambio entre diferentes áreas funcionales dentro de la organización, tales como: poner a trabajar juntos a un asistente de programa y un asistente financiero para que el primero aprenda más sobre las funciones del departamento de finanzas.
- Desarrollar un programa de rotación de trabajo que permita que unos aprendan de otros dentro de la organización

Dimensión 5: Evaluación

Según el Diccionario de la Lengua Española, el término evaluar significa: “Determinar el valor o importancia de una cosa o de las aptitudes, conducta, etc., de una persona” (p. 90).

El Diccionario Infopedia en Español señala que evaluar es: “Todo proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de algún objeto o persona”. (p. 67)

Según Werther y Davis (2010) manifestó que la evaluación del desempeño “constituye un proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado con base a políticas y procedimientos bien definidos”. (p. 91).

La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones. La evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele

efectuarse en toda organización moderna. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado.

De otro lado, es importante señalar que los objetivos de cualquier programa de evaluación del desempeño son:

- Adecuar el trabajador al cargo
- Distribuir incentivos salariales
- Permitir el mejoramiento de las relaciones empresa-empleado
- Establecer controles sobre la conducta de las personas o provocar cambios en su conducta
- Detectar necesidades de adiestramiento
- Tomar decisiones de despido; manejar la política de sueldos y salarios.

Compromiso organizacional

Enfoque de compromiso organizacional

Según (Cohen, 2003), el cual mencionó que el estudio del compromiso en el lugar de trabajo viene de los años 60 y se enfocó hacia el concepto del compromiso organizacional. Al transcurrir el tiempo fueron ampliándose nuevos enfoques del compromiso, ya no tan centrados en los aspectos organizacionales, sino mirando hacia el puesto de trabajo o el grupo de trabajo, etc. (p. 23).

El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado. Respecto a los antecedentes del compromiso, se señalan tres tipos de variables: organizacionales; personales y del entorno (Meyer y Allen, 1997, p. 98).

En lo que respecta a los aspectos organizacionales en una institución, tanto pública como privada, se puede ver que destacan la naturaleza del trabajo, descripción del puesto, políticas de recursos humanos, comunicación, grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre tanto en los personales se pueden señalar a la edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación.

McNeil (1985), denominó “contrato psicológico” a lo que se produce entre las personas y las empresas, pudiendo estas ser de naturaleza transaccional o relacional. Los contratos psicológicos relacionales proporcionan un tipo de compromiso normativo, basado en una relación estable, y que estos serían diferentes del tipo de compromiso y del cumplimiento que suponen las relaciones más transaccionales, que por su naturaleza es una relación más a corto plazo y sobre todo centrada en criterios oportunistas o económicos. (p. 88).

Según Meyer y Herscovitch (2001), ellos manifestaron que el compromiso organizacional constituye un constructo multidimensional, el cual hablan de tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa. (p. 77).

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) definió el comportamiento organizacional como un:

Estado psicológico que caracteriza la incidencia entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una incidencia formal (p. 89).

El compromiso organizacional se base en el ímpetu del trabajo de un colaborador y la forma como se identifica con la organización. Un alto compromiso se observa cuando presta todo el apoyo para la consecución de las metas y objetivos de la organización, estar siempre disponible para realizar trabajos que beneficia a la organización, así como un alto deseo de superación, tanto laboral como profesionalmente.

Robbins y Coulter (2014), señaló que:

El compromiso organizacional es mejor pronosticador de la rotación que la misma satisfacción laboral, ya que un colaborador podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización. Recordemos que el compromiso y la satisfacción laboral son actitudes que el trabajador demuestra en su organización. (p. 282).

El comportamiento organizacional en tal sentido, las definiciones expuestas entre diferentes autores son similares, porque consideran que el recurso humano y su actuación en las organizaciones en la búsqueda de alcanzar niveles de eficacia y eficiencia con la finalidad de incrementar la productividad en la organización.

En este sentido, Tena y Villanueva (2010), definieron el compromiso organizacional, como:

La intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la institución se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma. (p.121).

Por su parte, Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010), afirmaron que el compromiso organizacional “es un estado psicológico que caracteriza la incidencia entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en ella o dejarla” (p. 91).

Es importante indicar que cuando un colaborador asume un compromiso dentro de la organización, esto lo debe de realizar desde su estado interno y no solo superficialmente, puesto debe tener una identificación plena con la institución donde trabaja.

Edel y García (2010, p.52), definieron que el compromiso organizacional es la intensidad o energía que pone el empleado y su identificación plena con la organización. Asimismo, caracterizó al compromiso organizacional bajo las siguientes aseveraciones: Creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización.

En ese sentido es muy importante analizar el contexto laboral, vale decir, que tipo de contrato tiene con la organización por el cual está involucrado el colaborador con la institución, el cual influirá positiva o negativamente en la actitud de compromiso.

Importancia del compromiso organizacional

Bayona y Goñi (2010), manifestaron:

La eficacia organizacional depende en gran medida de la consecución de los objetivos organizacionales. Recursos importantes como la tecnología o la estructura organizativa puede emularse, salvo el capital humano con el que se cuenta. Lo que se acrecienta cuando se relaciona con la organización en la salud, en que los colaboradores son actores preponderantes en la misión central de cualquier centro de salud basada en la sólida formación integral del paciente. (p. 45).

De otro, la cultura organizacional tiene que retroalimentarse en forma periódica y tener las respuestas necesarias que mantengan la misma cultura y por consiguiente el actuar de la organización sea como principio fundamental la formación en forma integral de sus colaboradores y que eso coadyuve de manera efectiva con el desarrollo sostenible de la sociedad.

Componentes del compromiso organizacional

Varona (2011, p. 55), mencionó en su estudio que existen tres perspectivas diferentes en la conceptualización del término “compromiso organizacional”, las cuales son:

Perspectiva de intercambio: resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el colaborador;

Perspectiva psicológica: sujeta a la identificación del empleado con los valores y objetos de la organización, su deseo por contribuir en que la organización alcance sus metas y objetivos, y el deseo de ser parte de la organización;

Perspectiva de atribución: en que el trabajador se obliga voluntaria, explícita e irrevocablemente a pertenecer a la organización y participar de todos los actos que ello conlleva.

De tal manera, según el autor, una persona puede vincularse afectivamente a su organización al mismo tiempo que puede mantener, o no, un vínculo en términos de costo-beneficio, y sentir, o no, la obligación de ser leal a su organización.

Enfoque del compromiso organizacional

Robbins y Coulter (2014), precisó que el enfoque del compromiso organizacional se centra en tres áreas importantes.

Primero considera el comportamiento individual. Basándose sobre todo en las contribuciones por parte de psicólogos, en esta área incluye cuestiones como actitudes, la personalidad, la percepción, el aprendizaje y la motivación. Segundo, se enfoca en el comportamiento en el grupo, que incluye normas, roles, crecimiento del equipo, liderazgo y conflicto. Nuestro conocimiento sobre los grupos viene básicamente de trabajo de sociólogos y psicólogos sociales. Por último, examina los aspectos organizacionales que incluyen estructuras, cultura, políticas, y práctica de recursos humanos (p. 283).

Dimensiones de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014), dimensionó de la siguiente manera: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo. (p. 88).

Dimensión 1. Compromiso afectivo

Es decir, la fidelidad emocional del empleado hacia la empresa, y esto basado como consecuencia del cumplimiento de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador tiene, el cual se ve reflejando por la lealtad fundamentada en la vinculación con la organización, es decir, el compromiso de permanencia refleja la lealtad, y esto no es porque es poco probable que la persona pueda conseguir un empleo en otro sitio. Este compromiso refleja el

apego emocional, la identificación e implicación con la organización, es la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la empresa.

Mayer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó:

En la realidad es muy frecuente que el colaborador no se percate de la sintonía entre sus valores y los de la empresa, sin embargo, esta identificación y afinidad en la organización se manifiesta con actitudes tales como un orgullo de pertenencia del colaborador hacia su compañía (p. 90).

De esta identificación también se refleja en la solidaridad y aprehensión del colaborador con los problemas de su empresa se preocupa cuando su empresa va mal, y muestra una gran felicidad cuando va bien. Normalmente los colaboradores con un alto compromiso efectivo, tienden a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en ellos.

Blanco y Castro (2011), lo refieren como “el lazo emocional que las personas forjan con la organización, refleja un apego exaltado al percibir la satisfacción de necesidades, especialmente las psicológicas y las expectativas” (p. 220).

En efecto, un compromiso de las personas desde el ámbito emocional, estará inmerso en sus sentimientos por la organización y por lo tanto, trabajarán en función de un óptimo estado emocional; esto produce una alta motivación interna para el cumplimiento de sus actividades.

Dimensión 2. Compromiso de normatividad

Mayer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó:

Que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto. Es decir, se argumentó que el compromiso normativo

debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización. (p. 92).

Esto se manifiesta por el deber o gratitud del trabajador, es decir, por responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.). La parte normativa es el sentimiento del empleado sobre la obligación de permanecer en la organización, es decir, consiste en como experimenta el colaborador con un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la empresa, el cual suele tener sus orígenes en la formación del valor de lealtad en el individuo desde su niñez, su adolescencia, e inclusive en sus primeras experiencias laborales, es decir, el colaborador aprende y da por hecho, que debe ser leal con la empresa que le contrate, desde luego la aplicación de este valor se hace presente en otros contextos de la vida de la persona.

Morales (2004), manifestó:

Que la lealtad es una actitud consciente y espontánea de cumplir los compromisos adquiridos, y atenerse a la palabra dada expresa o tácitamente. El compromiso normativo como el afectivo son de naturaleza emocional en que el colaborador experimenta un fuerte sentimiento de obligación por permanecer en la empresa. Según el autor, los colaboradores con este tipo de compromiso son incondicionales al momento de desarrollar algún proyecto, aunque quizás no con la misma energía o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento. (p. 98).

El compromiso normativo es considerado por los colaboradores como una obligación moral, y que las normas deben ser aceptadas libre y voluntariamente, el conlleva a pensar que tienen que hacer lo correcto por razones de lealtad, el cual en su mayoría de casos es un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización. El no respetar las normas dadas por la organización originaría un sentimiento de culpabilidad, por

cuanto el compromiso normativo es concebido por el trabajador como la actitud de un deber ante la reciprocidad por la organización que le brinda algún apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento.

De forma definitiva, el compromiso normativo se trata de un compromiso por sentimiento de lealtad con la organización, esto puede ser por presiones de tipo cultural o familiar, que lleva al trabajador a ser un incondicional en su trabajo, lo cual no implica que tenga entusiasmo o suficiente energía que lo lleve a tener un alto compromiso. Estos compromisos pueden desarrollarse mediante diversos vínculos por parte de la organización, estos puede ser socialización, relaciones equilibradas, procesos de condicionamientos y modelamientos conductuales experimentados por el empleado tanto en la familia como en el entorno cultural.

Dimensión 3. Compromiso de Continuidad

Mayer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó:

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa. (p. 98).

Córdova (2005, p. 31), manifestó que:

Las inversiones y alternativas son dos grupos de variables que influyen en el desarrollo de la dimensión calculadora. Es decir, esfuerzos y sacrificios, forman parte de lo que el trabajador invierte por desempeñarse en una determinada organización y también analiza las opciones o alternativas que tiene para abandonar su puesto.

Es el compromiso de continuación, el cual es consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona su trabajo. En este sentido, en sociedades con altos índices de desempleo existe un bajo grado de compromiso de continuación.

Betanzos y Paz (2010), precisó que este tipo de compromiso es:

Un proceso de implicación del individuo que decide intencionalmente orientarse hacia la organización como un fin en sí mismo, es decir, la implicación se relaciona con una asociación cognitiva y afectiva que presenta el trabajador hacia su campo de trabajo y los sujetos que la integran, así como su percepción con respecto a su entorno laboral, lo cual permite que los sujetos decidan pertenecer a la organización de una manera voluntaria porque se sienten identificados con ésta.

(p. 17)

Estas definiciones permiten deducir que un trabajador que tiene un alto compromiso en forma continua, tiende a manifestar estabilidad laboral, la cual puede ser puramente situacional o eventual. Por otra parte, el esfuerzo, dedicación y entrega al trabajo radican en alcanzar los niveles “mínimos aceptables”; es decir, el servidor sólo cumple con lo estrictamente necesario para seguir trabajando en la empresa y capitalizar sus inversiones, o bien, está pendiente de una mejora en las oportunidades externas para dejar la empresa.

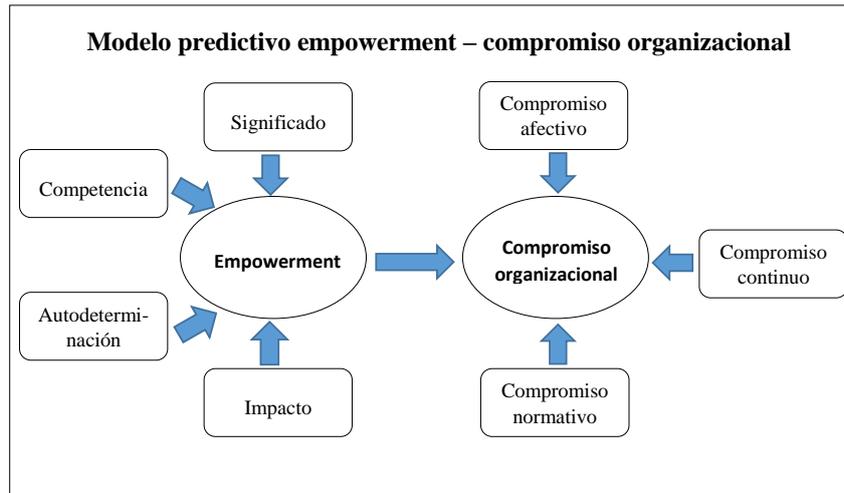


Figura 2. Compromiso organizacional

Definición de términos básicos

Gestión de talento humano

Chiavenato (2009), define la Gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 42).

Compromiso organizacional

Es el estado psicológico que caracteriza la incidencia entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una incidencia formal (p. 89).

Compromiso Afectivo

Mayer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó: En la realidad es muy frecuente que el colaborador no se percate de la sintonía entre sus valores y los de la empresa.

Compromiso de continuidad

Mayer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó:

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización.

Compromiso normativo

Mayer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó: Que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico.

1.3 Justificación

Las investigaciones están orientadas a la resolución de algún tipo de problema o procesos en instituciones públicas o privadas; por consiguiente, es necesario realizar la justificación. De otro lado, conocer si la investigación es viable desde el punto metodológico.

Carrasco (2006) sostiene que “justificar es explicar la utilidad, los beneficios y la importancia que tendrá el resultado de la investigación, tanto para la sociedad en general y el ámbito sociográfico donde se realiza” (p. 118).

Justificación Teórica

De acuerdo a lo mencionado por Bernal (2010), indica que “toda investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p. 106).

La investigación llegará a obtener informaciones relevantes de la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional para incorporar a la ciencia, de acuerdo a los resultados que se obtiene se tomara medidas correctivas para solucionar casos que va generando día a día. También las teorías obtenidas se plasmarán a los indicadores para medir, y se dará algunas recomendaciones para el bien de la institución, a la vez se conocerá el comportamiento de la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional.

Justificación Práctica

Bernal (2010) señala que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo resuelve un problema o en su defecto aplica estrategias con la finalidad de resolverlo. (p. 106).

Esta investigación tiene una justificación práctica porque ayudará a mejorar las actividades cotidianas y los procedimientos destinados a mejorar el desempeño de los colaboradores del Instituto de la Dirección Regional de Educación de Loreto.

Justificación Metodológica

De acuerdo a Bernal (2010) quien señalo que, en investigación científica, la justificación metodológica debe realizar cuando lo que se está investigando da inicio a un nuevo método, una nueva estrategia que permita generar nuevos conocimientos válidos y confiables” (p. 107).

La investigación brinda procesos metodológicos a través de la identificación del diseño metodológico y los instrumentos de investigación, los cuales, luego de ser validado pueden servir para posteriores estudios con otras variables o contexto. La situación problemática planteada es pertinente y relevante para los trabajadores, creo que los resultados servirían como una evaluación diagnóstica sobre la cual se podrían vislumbrar posibles correctivos y proponer acciones de mejora a favor de los colaboradores.

1.4. Problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la integración de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la organización de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la retención de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre la evaluación de las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?

1.5 Hipótesis**Hipótesis general**

Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la integración de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la organización de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la retención de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Hipótesis específica 5

Existe relación entre la evaluación de las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

1.6. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la integración de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la organización de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la retención de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre la evaluación de las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

El trabajo de investigación establece como variables de análisis la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Organizacional.

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Maristany (2007) definió los recursos humanos como “la disciplina que estudia las relaciones de las personas en la organización, la relación mutua de las personas y organizaciones las causas y consecuencias de los cambios en este ámbito y la relación con la sociedad” (p. 11).

Variable 2: Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) definió el comportamiento organizacional como “estado psicológico que caracteriza la incidencia entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una incidencia formal” (p.89).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
	Planeación			
Integración de personas	Reclutamiento	1 – 6		
	Selección			
	Diseño de puesto			Mala
Organización de personas	Análisis y descripción de puesto	7 – 12	Nunca =1	(28 - 64)
	Evaluación		Casi nunca =2	Regular
	Remuneración		A veces =3	(65-101)
Retención de personas	Prestaciones sociales	13 - 18	Casi siempre =4	
	Higiene y seguridad		Siempre =5	Buena
	Capacitación			(102-140)
Desarrollo de personas	Desarrollo personal	19 - 24		
	Desarrollo organizacional			
	Sistema de información			
Evaluación de las personas	Control	25 - 28		

Nota: Adaptado por Chiavenato (2009)

Variable 2: Compromiso Organizacional

Tabla 2

Operacionalización de variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango de la variable
Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental	1, 2, 3 y 4		
	Expectativas	5, 6 y 7	(5) Siempre (S) (4) Casi Siempre (CS) (3) A veces (AV)	Bajo 21-49
Compromiso Normativo	Lealtad a la organización	8, 9, 10 11, 12 y 13	(2) Casi nunca (CN) (1) Nunca (N)	Medio 50-78 Alto 79-105
Compromiso de Continuidad	Reconocimiento de la persona	14, 15, 16 y 17		
	Oportunidades de encontrar otro empleo.	18, 19, 20 y 21		

Nota: Adaptado por Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014)

2.3. Metodología

Según Hernández (2010), indica que el nivel cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Por lo tanto, la investigación realizada es de un enfoque cuantitativo, esto en relación que se utilizaron instrumentos que permitieron recolectar datos para su procesamiento, con la finalidad de obtener los resultados estadísticos necesarios que permitió tener los resultados y conclusiones del estudio. Cabe señalar que se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir la variable Gestión de Recursos Humanos y otro para medir la variable Compromiso Organizacional), y de esa manera poder cumplir con los objetivos previstos.

El método lógico que sigue la investigación es el hipotético-deductivo. Esto se basa en que, a partir de las teorías expuestas, el investigador recoger datos para corroborar que la realidad o el problema se comportando acuerdo a lo mencionado en su marco teórico. Luego se procede a formularla hipótesis, se recogen datos y por último se prueba o no la hipótesis.

Según Bernal (2009), afirma que este método “se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (p. 56).

2.4. Tipo de Estudio

El tipo de estudio es básico, porque la investigación proporcionará un mayor alcance acerca del conocimiento de las variables Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional.

Carrasco (2005), define que la investigación básica “es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p. 43).

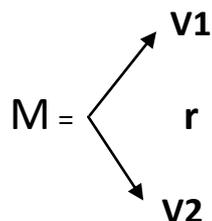
2.5. Diseño de investigación

Según Hernández (2006), en un estudio descriptivo, correlacional y No experimental de corte Transversal, no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien lo realiza (p. 205), sino que, su propósito principal es determinar el comportamiento de una variable conociendo el comportamiento de la otra.

De esta manera, para la nuestra investigación es del tipo No experimental, dado que no manipularemos la variable independiente, es decir a la variable Gestión de Recursos Humanos para que no pueda influir en los resultados de la variable dependiente Compromiso Organizacional. La investigación fue de corte Transversal, dado que se aplicó el instrumento en un solo momento.

De acuerdo a dicha definición, podemos afirmar que, con este tipo de investigación, las variables de investigación no son manipuladas, dicho de otra manera, no se crearán condiciones artificiales o de laboratorio para estudiar el problema. Es por ello, que solo se pretende estudiar y explorar las dos variables: Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional, para luego profundizar en su comportamiento general y conocer la relación entre ellas.

El diseño de la investigación se encuentra en el siguiente esquema:



Interpretando el diagrama tenemos:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Gestión de recursos humanos

V2: Variable: Compromiso organizacional

r: Coeficiente de correlación entre variables

2.6. Población, muestreo y muestra

Según Palella y Martins (2006) la población de una investigación “es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar las conclusiones” (p. 115).

La unidad de análisis de la investigación será la Dirección Regional de Educación de Loreto. La población objetivo está conformada por 150 colaboradores.

Muestra

“La muestra, no es más que la escogencia de una parte representativa de una población, cuyas características reproduce de la manera más exacta posible”. (Palella y Martins, 2006, p. 116).

Para determinar el tamaño de muestra se aplicó la fórmula siguiente:

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

Dónde:

N = Población	150
Z = nivel de confianza.	95%
p = Probabilidad a favor.	0.5
q = Probabilidad en contra.	0.5
d = error de estimación.	5%
n = tamaño de la muestra	108

El tamaño de la muestra seleccionada fue de 108 colaboradores, es decir, estudiaremos al 72% de la población.

Muestreo

Para la selección de los elementos que conformaran la muestra, se debe de utilizar una técnica o procedimiento, el cual se ha denominado muestreo. Existen dos tipos de muestreo: probabilístico y no probabilístico.

El muestreo probabilístico o aleatorio, es un procedimiento, en el cual se conoce como la probabilidad que tiene los elementos de ser elegidos para la muestra, es decir, todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser seleccionado (Arias, 2012). Esta técnica es utilizada cuando se tiene el padrón o marco muestral que conforman la población de estudio.

El muestreo no probabilístico, también es un procedimiento de selección de elementos de la muestra, en el cual la probabilidad es desconocida, es decir, los elementos de la población no tienen la misma posibilidad de ser elegidos e integrar la muestra. Esta técnica es utilizada cuando no se tiene el marco muestral.

Para la investigación se utilizó el muestreo probabilístico, con la técnica del muestreo aleatorio simple.

Criterios de selección

Los criterios de inclusión se basan en conocer que objetos van dentro de sus límites, es decir, contener una cosa a otra; como también vienen a ser las características esenciales que debe reunir la muestra para ser considerada como tal.

Mientras que exclusión, es no admitir a una persona o cosa con otras, eliminar la posibilidad de una cosa; es decir, son las características que no debe presentar la muestra de estudio para ser seleccionada.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general (Arias, 2012, p. 67).

Las principales técnicas de investigación de campo son: Observación, Encuesta, Entrevista. Para el trabajo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, porque permitió tener la reacción o actitud de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto sobre las variables de estudio Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional.

Instrumento

Los instrumentos de recolección de los datos varían de acuerdo al enfoque de la investigación. En una investigación cuantitativa tenemos a los cuestionarios cerrados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, escala de Likert, etc.

Según Arias (2012), indica que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 68).

Los instrumentos son medios auxiliares que permiten recoger y registrar los datos, para la investigación se utilizaron dos cuestionarios, uno para tomar la percepción de los colaboradores sobre la variable Gestión de Recursos Humanos y otro para tomar la percepción sobre el Compromiso Laboral, ambos cuestionarios se les aplicó a los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto.

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento de la variable gestión de recursos humanos

Denominación:	Gestión de recursos humanos
Autor :	Olsina (2012) adaptado por Deborah
Objetivo :	Evaluar los factores de la gestión de recursos humanos
Administración :	grupala y/o individual
Tiempo :	10 minutos

Nivel de medición: escala politómica

Descripción de la prueba: Consta de 28 ítems, y 5 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

Objeto de la prueba

Con la escala se obtienen información referido a determinar la percepción sobre la gestión de recursos humanos.

Calificación

Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

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

Variable: Gestión de Recursos Humanos

Nivel	Valor	Rango
Mala	1	28 - 64
Regular	2	65 – 101

Alta 3 102 – 140

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento de la variable compromiso organizacional

Nombre:	Encuesta de compromiso organizacional
Autor:	Meyer y ALLEN (1994), citado por Leyva (2014) adaptado por Deborah Castro
Procedencia:	Lima- Perú, 2016
Objetivo:	Medir el compromiso organizacional
Administración:	Individual, colectivo
Duración:	Aproximadamente de 10 minutos
Estructura:	La encuesta consta de 21 ítems.

Escala de valoración:

Definitivamente en desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	2
En desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Variable: Compromiso Organizacional

Nivel	Valor	Rango
Bajo	1	21 – 49
Medio	2	50 – 78
Alto	3	79 – 105

Validación y confiabilidad del instrumento

La validez es una técnica que describe una medida que proporciona resultados que están de acuerdo al conocimiento estándar (Crano y Brewer, 2008, p. 133). Una de las formas de validez, es el de contenido, el cual se encarga de demostrar que las preguntas son consistentes respecto al conocimiento, habilidad o comportamiento que esta prueba está destinada a medir (Crano y Brewer, 2008, p.133); esto quiere decir que un instrumento de medición al cual se le aplica una validez de contenido, este debe otorgar certeza de que cada uno de las preguntas que forman el instrumento mide los constructos que pretende medir.

Para la investigación la validez de los instrumentos de recolección de datos se realizó mediante “juicio de expertos”. Esta técnica consiste, en someter los instrumentos de medición y su ficha metodológica a un experto en el tema de investigación. Ellos se encargan de analizar el instrumento de acuerdo a tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad.

El experto firma el certificado de validez, siempre y cuando el instrumento cumple con las condiciones expuestas párrafos arriba. El experto coloca el texto “Si hay suficiencia” para indicar que el instrumento es válido.

Tabla 5

Resultado de validez de instrumentos

Experto:	Opinión
Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni	aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez de instrumentos

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición, está referido al grado en que su aplicación repetida a la misma persona u objeto debe de producir los mismos resultados.

Un instrumento será confiable, si produce resultados parecidos si realiza repetidas mediciones con las mismas condiciones. En este sentido, un instrumento será menos confiable de acuerdo a las respuestas obtenidas, al aplicar el instrumento repetidamente al mismo sujeto y con las mismas condiciones y produzcan resultados diferentes. (Palleta y Martins, 2006, p. 176).

En ese sentido, para medir la confiabilidad de los instrumentos de la investigación, y al ser estos del tipo escala de Likert, fueron realizados mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. Este índice es el más utilizado para medir la consistencia interna y así evaluar su fiabilidad; el cual fue calculado después de realizar una prueba piloto a un grupo de personas, el cual tienen similares características a los sujetos de la muestra seleccionada.

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Rango	Confiabilidad
De 0,81 a 1	Muy alta
De 0,61 a 0,80	Alta
De 0,41 a 0,60	Media
De 0,21 a 0,40	Baja
De 0,00 a 0,20	Muy Baja

La investigación aplicó una prueba piloto a 30 colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, esto con la finalidad de probar la validez de las preguntas y la confiabilidad del instrumento, se tuvo los resultados siguientes:

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de la gestión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.799	28

Tabla 8

Estadística de fiabilidad de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.776	21

Con valores de 0.799 y 0.766 del Alfa de Cronbach para cada instrumento, se observa que la confiabilidad se encuentra en el rango de alta confiabilidad.

Procedimiento de recolección de datos

Para realizar la recolección de datos, se obtuvo el padrón de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, y de acuerdo al tamaño de la muestra, se seleccionaron por el método del muestreo al azar a 108 de ellos, a quienes se les aplicó en forma personal los cuestionarios, con la finalidad de poder obtener su percepción sobre las variables de investigación.

2.8 Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos, captados en el instrumento, se utilizó el software estadístico SPSS v24. Con la información recopilada en campo, generemos tablas de frecuencia y gráficos, con la finalidad de poder observar y analizar los datos, para poder establecer la relación de las variables de la investigación.

Una vez obtenido los datos de esta variable su análisis tuvo las siguientes características: una representación mediante porcentajes.

Estadística descriptiva

Se encarga de organizar y estructurar los datos, con la finalidad de que el investigador realice una fácil interpretación los resultados. Los elementos adecuados de la estadística descriptiva son las tablas de frecuencias, histogramas y los gráficos de barras.

Para esta investigación la estadística descriptiva se base en los datos obtenidos en los instrumentos de recolección de datos, tanto para la variable Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional.

Estadística Inferencial

Se encarga de inferir los resultados a la población, considerando que los datos fueron obtenidos de una muestra. Las principales pruebas estadísticas del nivel inferencial permiten: encontrar la relación entre variables, la comparación de grupos, grados de asociación, entre otras.

Para la investigación se utilizó la estadística inferencial con la finalidad de determinar la relación de las variables mediante el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 9

Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,01 a 1	Correlación muy alta

Nota: La fuente se obtuvo de Bisquerra (2009)

2.9 Aspectos éticos

La investigación realizada en la Dirección Regional de Educación de Loreto sobre las variables de investigación Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Organizacional cuenta con el aval de la institución, quien emitió una constancia de autorización el cual brindaba las facilidades correspondientes para su ejecución.

De otro lado, en relación a la información recopilada de los colaboradores, es necesario indicar que se cuenta con el consentimiento previo de ellos, manifestándoles que dicha información solo será utilizada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación, y en ninguna situación se utilizará en contra de los principios éticos. La información es tal cual ellos perciben a las variables sujetas a la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Presentación de resultados

Descripción de los resultados de la variable Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016

Tabla 10

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la gestión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	6	5,6	5,6	5,6
	Regular	90	83,3	83,3	88,9
	Buena	12	11,1	11,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

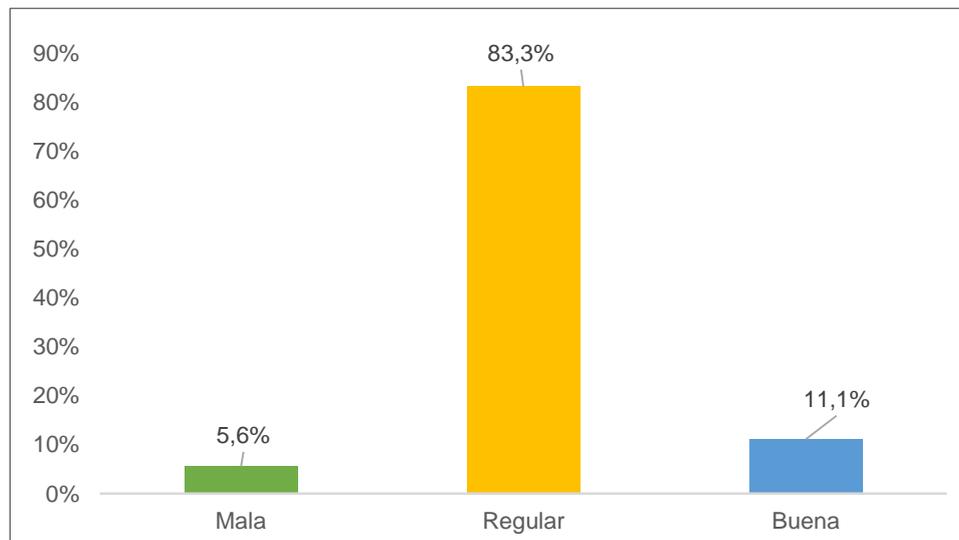


Figura 3. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre la Gestión de Recursos Humanos

De la tabla 10 se observa que el 83,3% de los entrevistados de la Dirección Regional de Educación de Loreto manifestaron que la gestión de recursos humanos tiene un nivel regular, el 11,1% manifestó que tienen una buena gestión y un 5,6% indicaron que existe una mala gestión.

Descripción de los resultados de la dimensión integración de personas en la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016

Tabla 11

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión integración de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	15	13,9	13,9	13,9
	Regular	86	79,6	79,6	93,5
	Buena	7	6,5	6,5	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

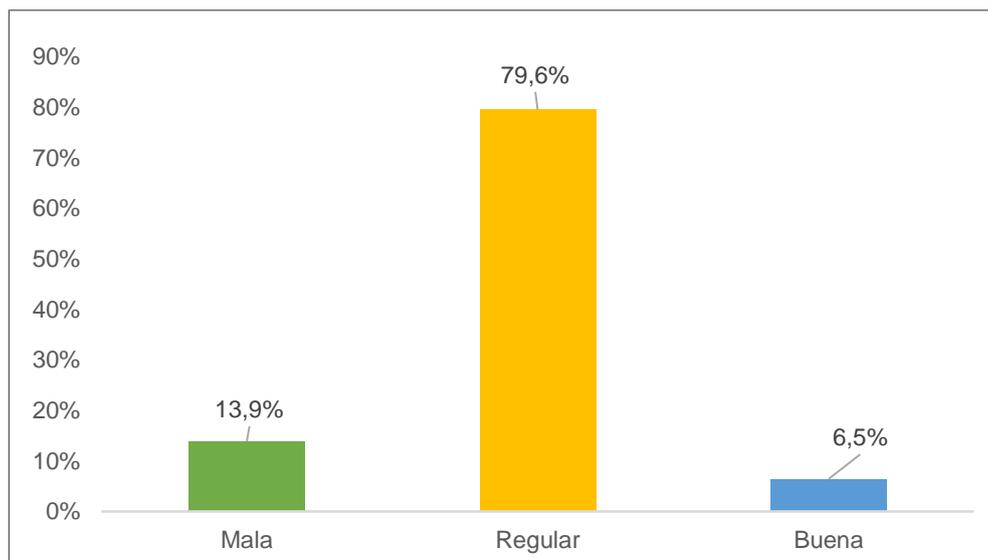


Figura 4. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre dimensión Integración de personas

De la tabla 11 observamos la percepción de los colaboradores con respecto a la dimensión integración de personas: 86 la califican con un nivel “regular” representando el 79,6% del total, 15 encuestados la califican con un nivel “mala” representando un 13,9% y 7 de los encuestados la califican con un nivel “buena” representando un 6,5% de un total de 108 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Descripción de los resultados de la dimensión organización de personas en la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016

Tabla 12

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión organización de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	11	10,2	10,2	10,2
	Regular	80	74,1	74,1	84,3
	Buena	17	15,7	15,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

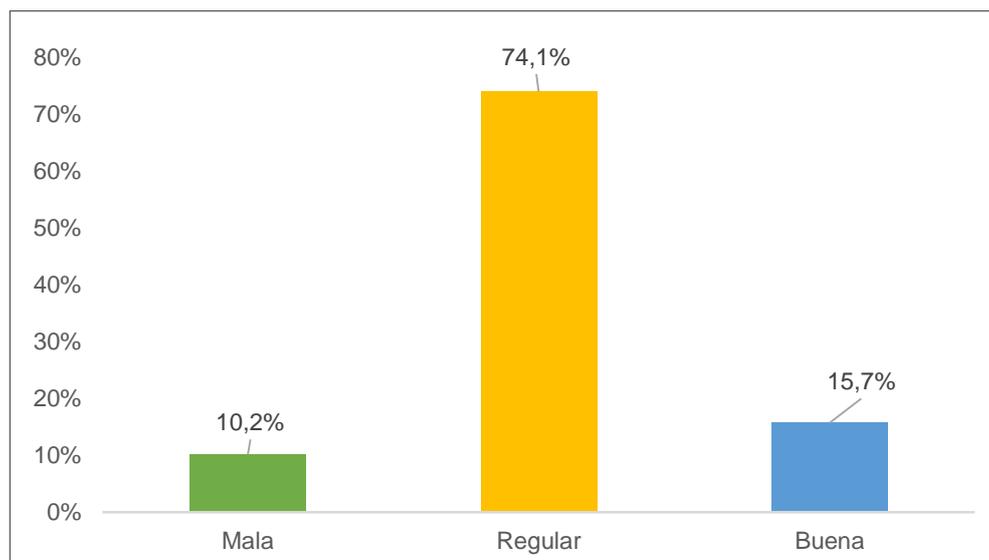


Figura 5. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre dimensión organización de personas

La Tabla 12 presenta información sobre la dimensión organización de las personas: 80 la califican con un nivel “regular” representando el 74,1% del total, 17 encuestados la califican con un nivel “buena” representando un 15,7% y 11 de los encuestados la califican con un nivel “mala” representando un 10,2% de un total de 108 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Descripción de los resultados de la dimensión retención de personas en la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016

Tabla 13

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión retención de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	47	43,5	43,5	43,5
	Regular	49	45,4	45,4	88,9
	Buena	12	11,1	11,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

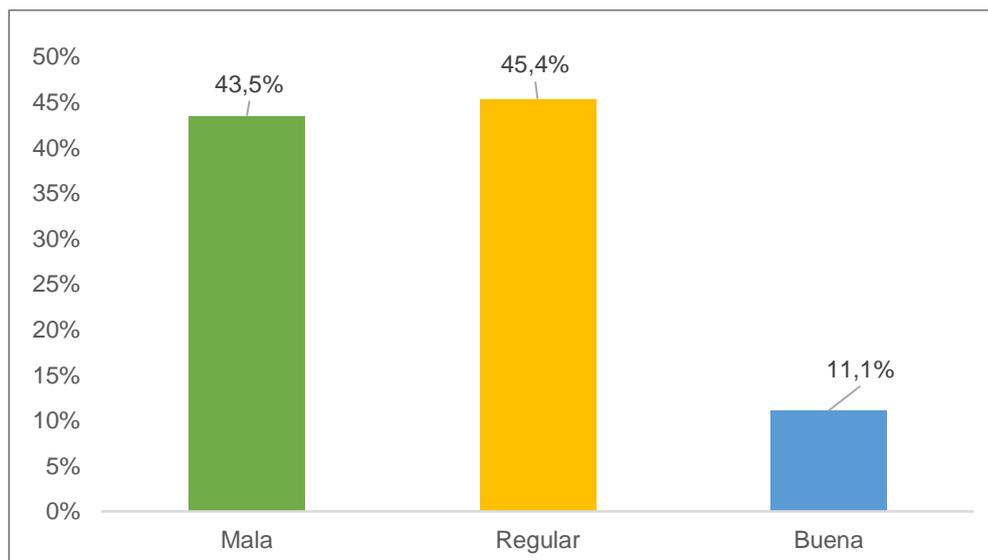


Figura 6. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre dimensión retención de personas

La Tabla 13 presenta los niveles de calificación de los entrevistados sobre la dimensión retención de personas: 49 la califican con un nivel “regular” representando el 45,9% del total, 47 encuestados la califican con un nivel “mala” representando un 43,5% y 12 de los encuestados la califican con un nivel “buena” representando un 11,1% de un total de 108 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Descripción de los resultados de la dimensión desarrollo de personas en la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016

Tabla 14

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión desarrollo de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	6	5,6	5,6	5,6
	Regular	73	67,6	67,6	73,1
	Buena	29	26,9	26,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

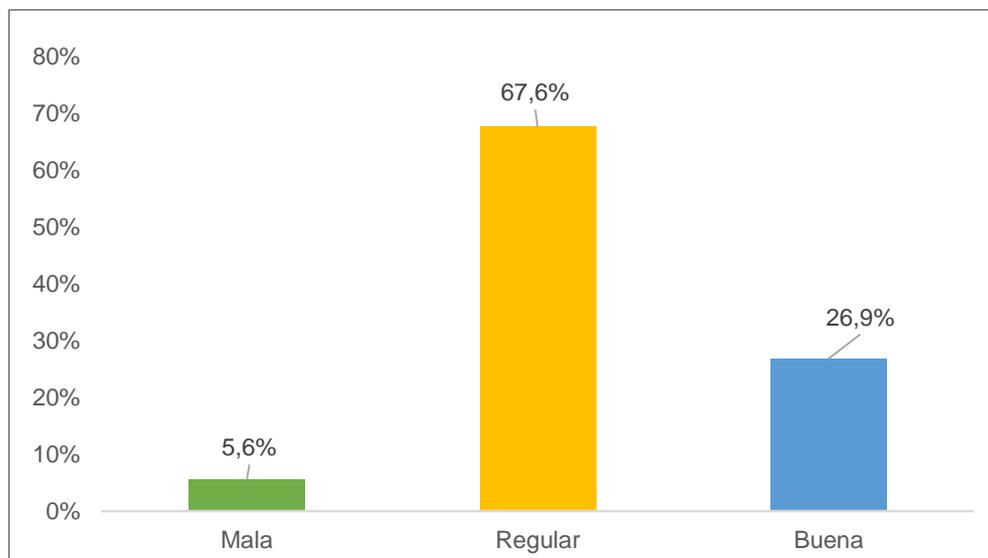


Figura 7. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre dimensión desarrollo de personas

La Tabla 14 presenta los niveles de calificación de los entrevistados sobre la dimensión desarrollo de personas: 73 la califican con un nivel “regular” representando el 67,6% del total, 29 encuestados la califican con un nivel “buena” representando un 26,9% y solo 6 de los encuestados la califican con un nivel “mala” representando un 5,6% de un total de 108 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Descripción de los resultados de la dimensión evaluación de personas en la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016

Tabla 15

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión evaluación de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	22	20,4	20,4	20,4
	Regular	64	59,3	59,3	79,6
	Buena	22	20,4	20,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

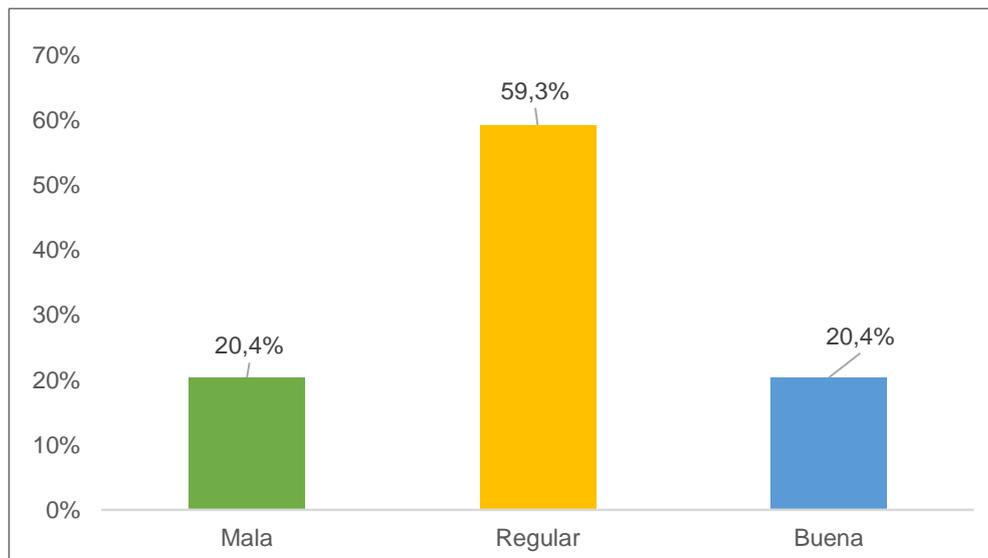


Figura 8. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre dimensión evaluación de personas

La Tabla 15 presenta los niveles de calificación de los entrevistados sobre la dimensión evaluación de personas: 64 la califican con un nivel “regular” representando el 59,3% del total, 22 encuestados la califican tanto con un nivel “buena” representando un 20,4% y 22 de los encuestados la califican con un nivel “mala” representando un 20,4% de un total de 108 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Descripción de los resultados de la variable compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016

Tabla 16

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	12	11,1	11,1	11,1
	Medio	91	84,3	84,3	95,4
	Alto	5	4,6	4,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

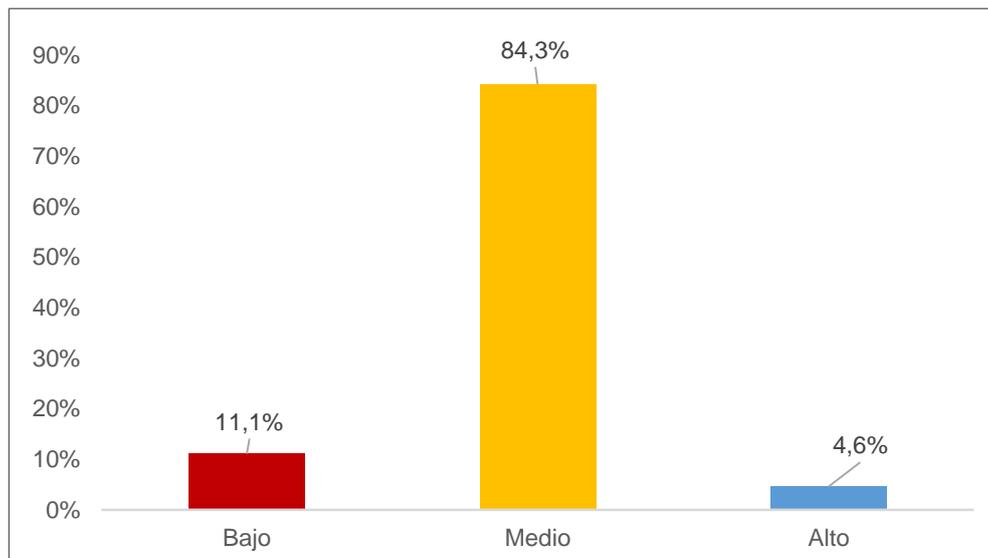


Figura 9. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre la variable compromiso organizacional

La Tabla 16 proporciona información sobre los niveles de calificación de los entrevistados sobre el compromiso organizacional: 91 la califican con un nivel “medio” representando el 84,3% del total, 12 encuestados la califican tanto con un nivel “bajo” representando un 11,1% y solo 5 de los encuestados la califican con un nivel “alto” representando un 4,6% de un total de 108 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Descripción de los resultados de la dimensión compromiso afectivo en la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016

Tabla 17

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	11	10,2	10,2	10,2
	Medio	92	85,2	85,2	95,4
	Alto	5	4,6	4,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

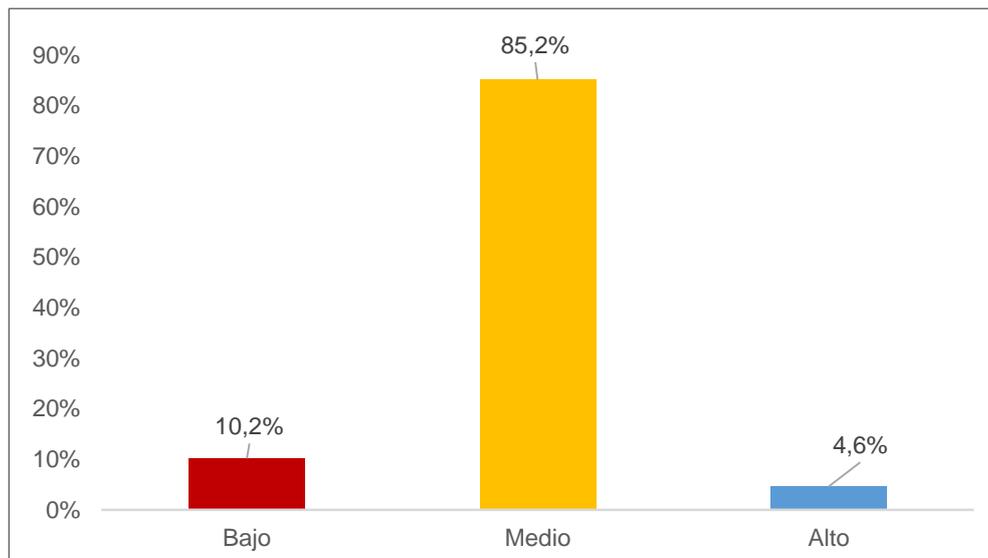


Figura 10. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión compromiso afectivo

La Tabla 17 presenta los niveles de calificación de los entrevistados sobre la dimensión compromiso afectivo: 92 la califican con un nivel “medio” representando el 85,2% del total, 11 encuestados la califican tanto con un nivel “bajo” representando un 10,2% y solo 5 de los encuestados la califican con un nivel “alto” representando un 4,6% de un total de 108 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Descripción de los resultados de la dimensión compromiso normativo en la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016

Tabla 18

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	5	4,6	4,6	4,6
	Medio	88	81,5	81,5	86,1
	Alto	15	13,9	13,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

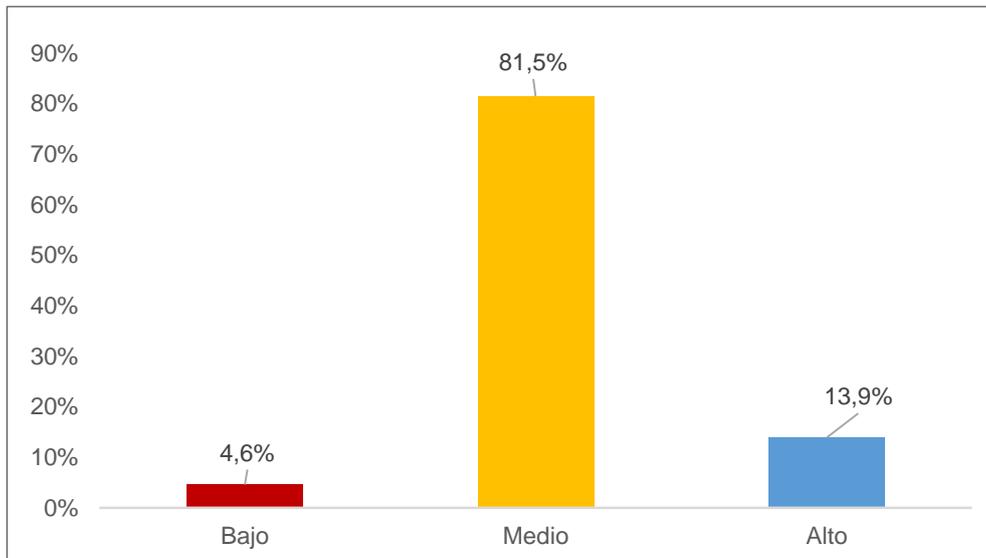


Figura 11. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión compromiso normativo

La Tabla 18 presenta los niveles de calificación de los entrevistados sobre la dimensión compromiso normativo: 88 la califican con un nivel “medio” representando el 81,2% del total, 15 encuestados la califican tanto con un nivel “alto” representando un 13,9% y solo 5 de los encuestados la califican con un nivel “bajo” representando un 4,6% de un total de 108 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Descripción de los resultados de la dimensión compromiso de continuidad en la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016

Tabla 19

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión compromiso de continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	39	36,1	36,1	36,1
	Medio	59	54,6	54,6	90,7
	Alto	10	9,3	9,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

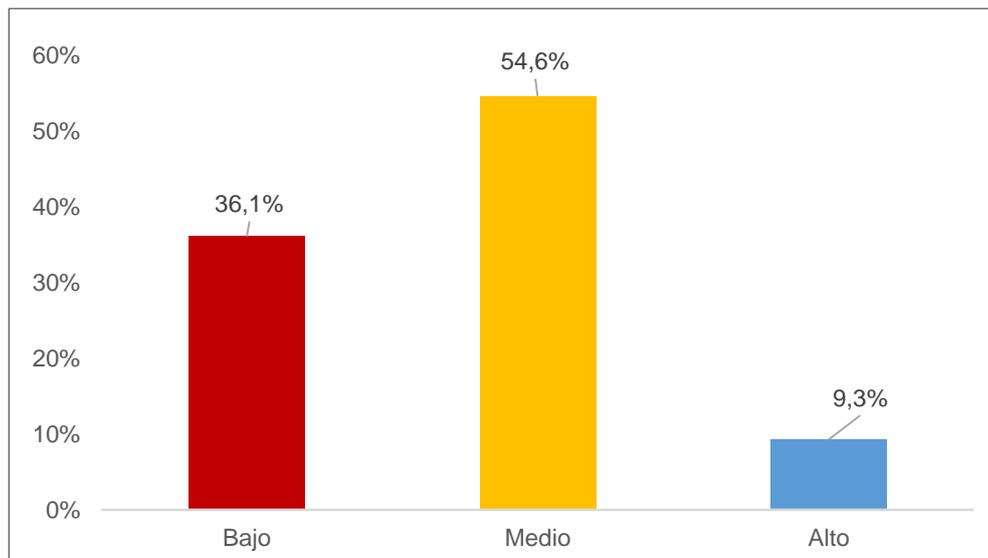


Figura 12. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión compromiso de continuidad

La Tabla 19 presenta los niveles de calificación de los entrevistados sobre la dimensión compromiso de continuidad: 59 la califican con un nivel “medio” representando el 54,6% del total, 39 encuestados la califican tanto con un nivel “bajo” representando un 36,1% y 10 de los encuestados la califican con un nivel “alto” representando un 9,3% de un total de 108 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Descripción de los resultados de la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Organizacional

Tabla 20

Tabla de contingencia de la gestión de recursos humanos por el compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Gestión de Recursos Humanos	Mala	5	4,6%	1	0,9%	0	0,0%	6	5,6%
	Regular	6	5,6%	84	77,8%	0	0,0%	90	83,3%
	Buena	1	0,9%	6	5,6%	5	4,6%	12	11,1%
	Total	12	11,1%	91	84,3%	5	4,6%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

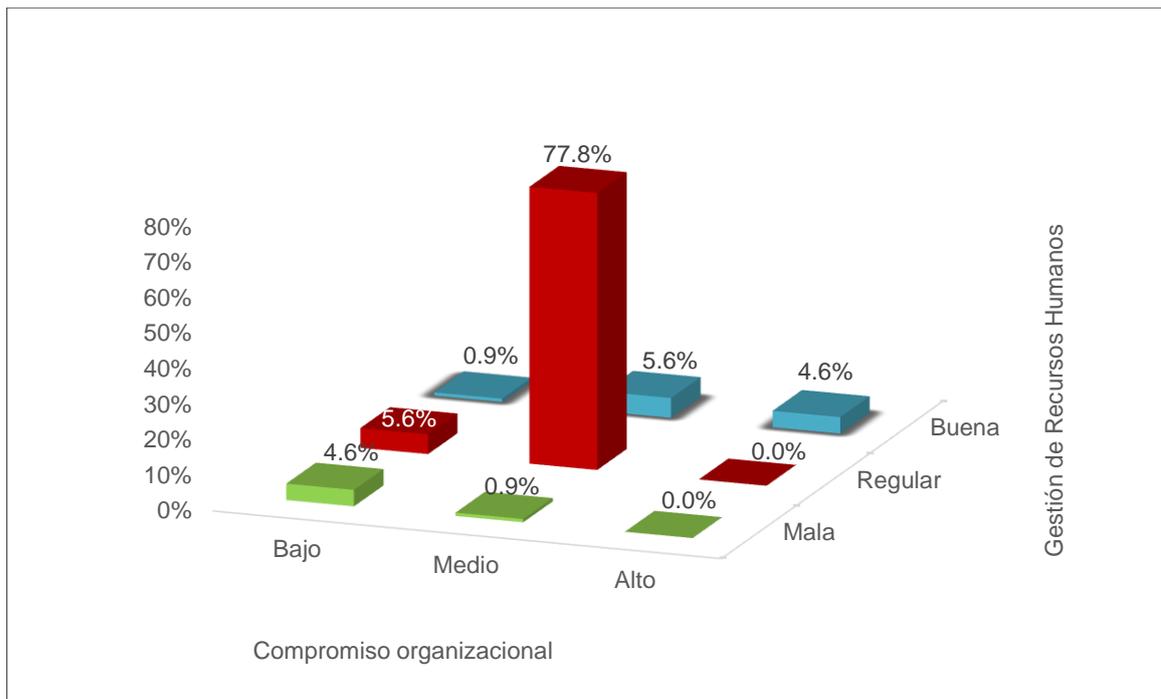


Figura 13. Gráfica de barras de la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional

De la tabla 20 observamos que el 77.8% de los entrevistados perciben a la gestión de recursos humanos con un nivel "Regular" y un nivel "Medio" del compromiso organizacional. Un 5,6% de los entrevistados perciben a la gestión de recursos humanos con un nivel "Regular" y un nivel "Bajo" al compromiso organizacional.

Descripción de los resultados de la dimensión integración de personas y el Compromiso Organizacional

Tabla 21

Tabla de contingencia de la dimensión integración de personas por compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Dimensión integración de personas	Mala	5	4,6%	10	9,3%	0	0,0%	15	13,9%
	Regular	6	5,6%	80	74,1%	0	0,0%	86	79,6%
	Buena	1	0,9%	1	0,9%	5	4,6%	7	6,5%
	Total	12	11,1%	91	84,3%	5	4,6%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

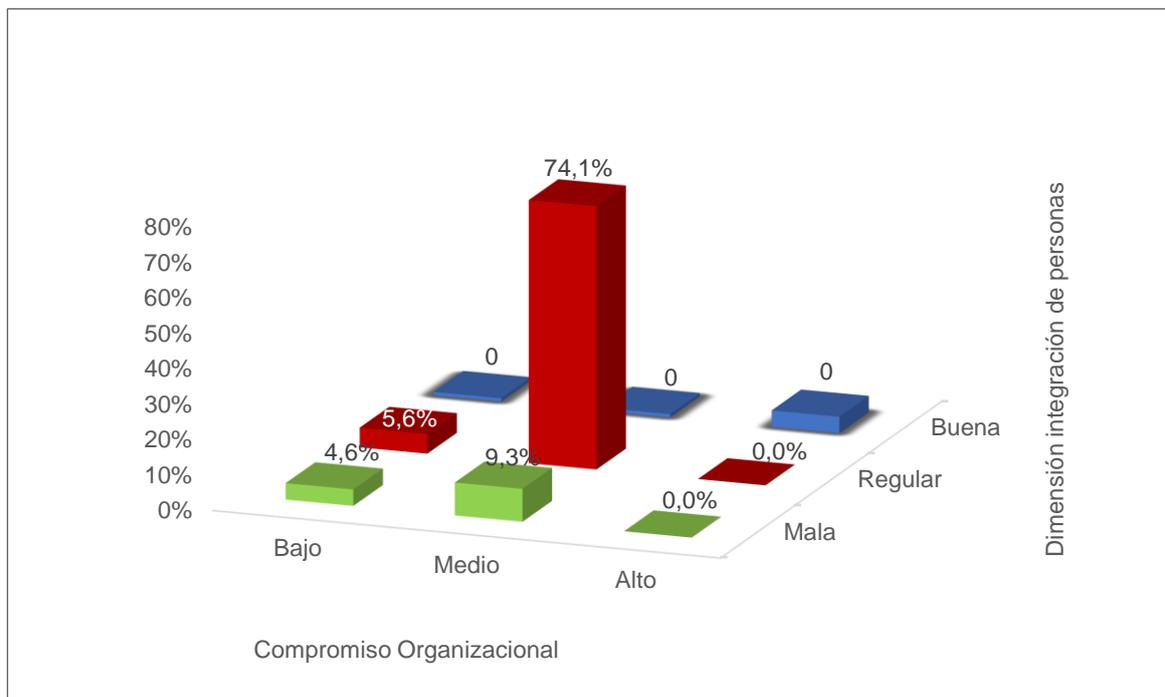


Figura 14. Gráfica de barras de la dimensión integración de personas y el compromiso organizacional

De la tabla 21 observamos que el 74,1% de los entrevistados perciben a la dimensión integración de personas con un nivel "Regular" y un nivel "Medio" del compromiso organizacional. Un 9,3% de los entrevistados perciben a la dimensión integración de personas con un nivel "Mala" y un nivel "Medio" al compromiso organizacional.

Descripción de los resultados de la dimensión organización de personas y el Compromiso Organizacional

Tabla 22

Tabla de contingencia de la dimensión organización de personas por compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Dimensión organización de personas	Mala	5	4,6%	6	5,6%	0	0,0%	11	10,2%
	Regular	6	5,6%	74	68,5%	0	0,0%	80	74,1%
	Buena	1	0,9%	11	10,2%	5	4,6%	17	15,7%
	Total	12	11,1%	91	84,3%	5	4,6%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

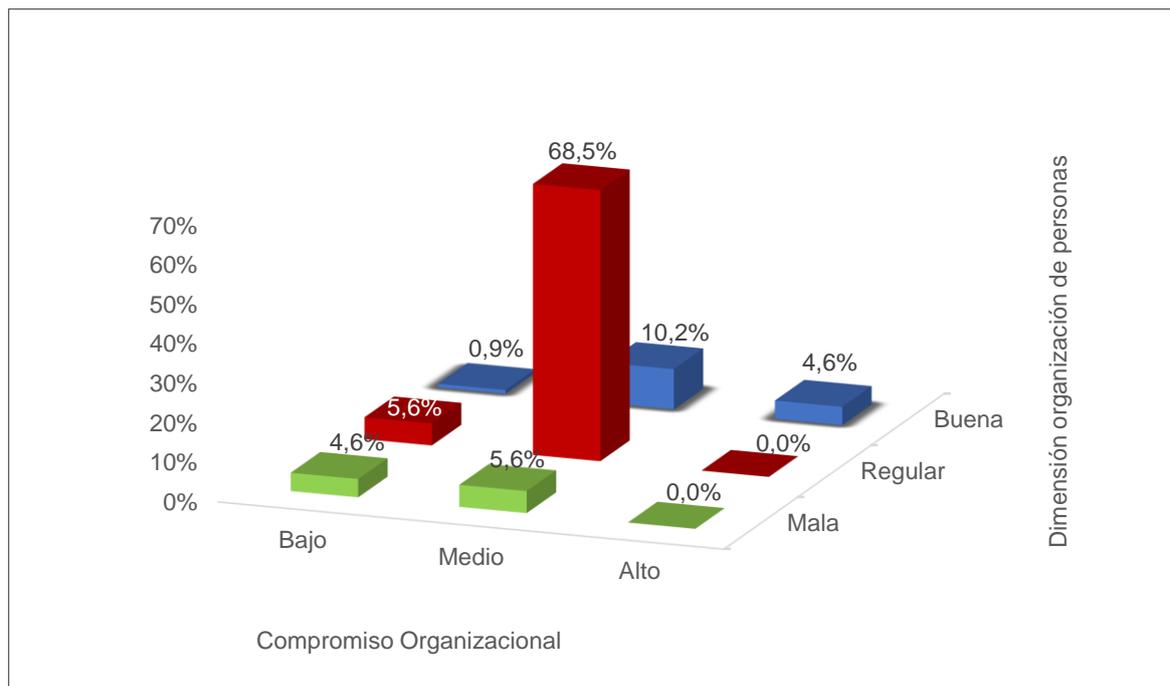


Figura 15. Gráfica de barras de la dimensión organización de personas y el compromiso organizacional

De la tabla 22 observamos que el 68,5% de los entrevistados perciben a la dimensión organización de personas con un nivel "Regular" y un nivel "Medio" del compromiso organizacional. Un 10,2% de los entrevistados perciben a la dimensión organización de personas con un nivel "Buena" y un nivel "Medio" al compromiso organizacional.

Descripción de los resultados de la dimensión retención de personas y el Compromiso Organizacional

Tabla 23

Tabla de contingencia de la dimensión retención de personas por compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional							
				Bajo	Medio		Alto	Total	
Dimensión retención de personas	Mala	Mala	10	9,3%	37	34,3%	0	0,0%	47
	Regular	Regular	1	0,9%	48	44,4%	0	0,0%	49
	Buena	Buena	1	0,9%	6	5,6%	5	4,6%	12
	Total	Total	12	11,1%	91	84,3%	5	4,6%	108

Fuente: Elaboración propia

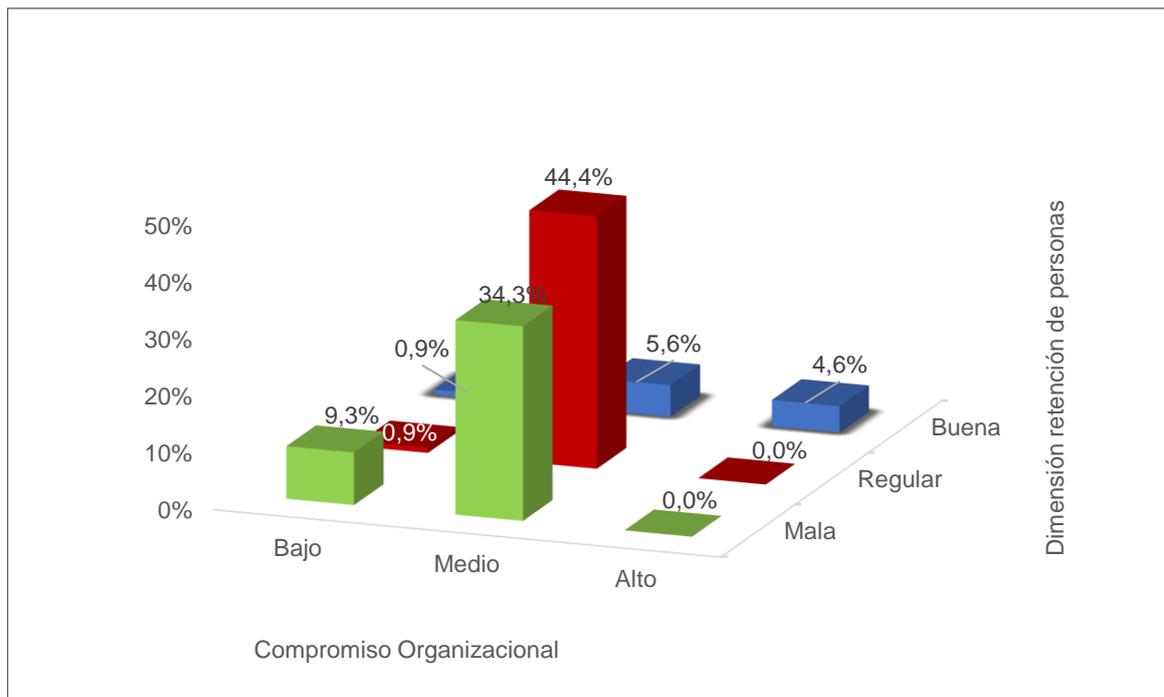


Figura 16. Gráfica de barras de la dimensión retención de personas y el compromiso organizacional

De la tabla 23 observamos que el 44.4% de los entrevistados perciben a la dimensión retención de personas con un nivel “Regular” y un nivel “Medio” del compromiso organizacional. Un 34,3% de los entrevistados perciben a la dimensión retención de personas con un nivel “Mala” y un nivel “Medio” al compromiso organizacional.

Descripción de los resultados de la dimensión desarrollo de personas y el Compromiso Organizacional

Tabla 24

Tabla de contingencia de la dimensión desarrollo de personas por compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Dimensión desarrollo de personas	Mala	Mala	5	4,6%	1	0,9%	0	0,0%	6
	Regular	Regular	5	4,6%	68	63,0%	0	0,0%	73
	Buena	Buena	2	1,9%	22	20,4%	5	4,6%	29
	Total	Total	12	11,1%	91	84,3%	5	4,6%	108

Fuente: Elaboración propia

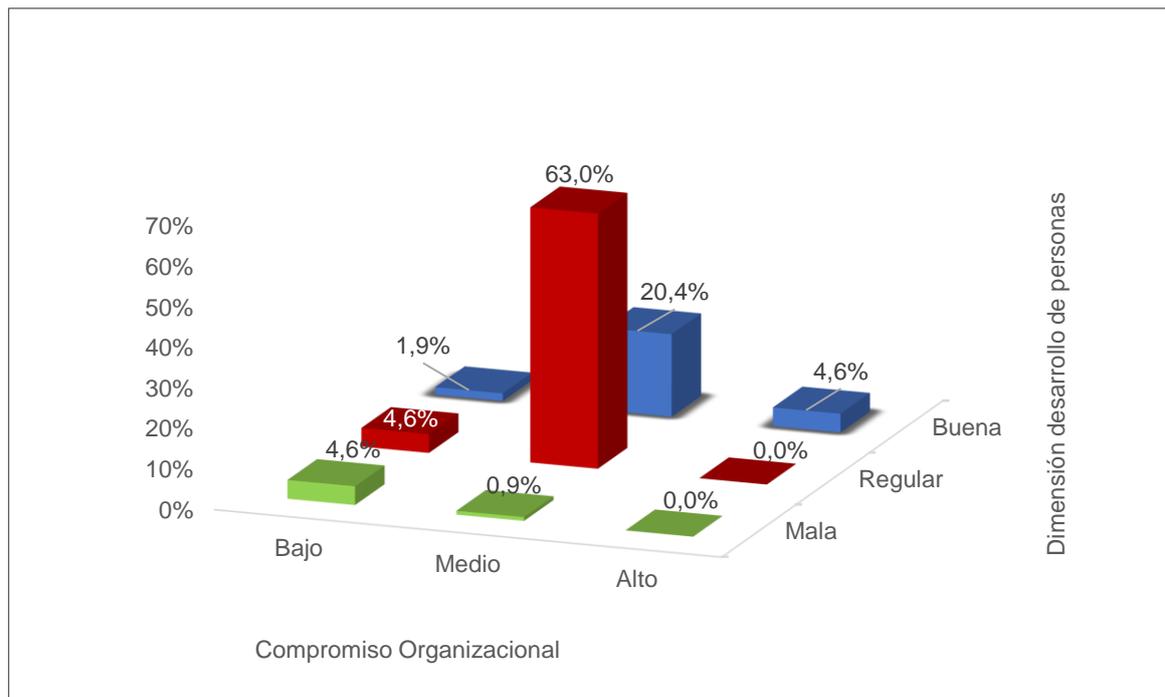


Figura 17. Gráfica de barras de la dimensión desarrollo de personas y el compromiso organizacional

De la tabla 24 observamos que el 63,0% de los entrevistados perciben a la dimensión desarrollo de personas con un nivel "Regular" y un nivel "Medio" del compromiso organizacional. Un 20,4% de los entrevistados perciben a la dimensión desarrollo de personas con un nivel "Buena" y un nivel "Medio" al compromiso organizacional.

Descripción de los resultados de la dimensión evaluación de personas y el Compromiso Organizacional

Tabla 25

Tabla de contingencia de la dimensión evaluación de personas por compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Dimensión evaluación de personas	Mala	10	9,3%	12	11,1%	0	0,0%	22	20,4%
	Regular	1	0,9%	63	58,3%	0	0,0%	64	59,3%
	Buena	1	0,9%	16	14,8%	5	4,6%	22	20,4%
	Total	12	11,1%	91	84,3%	5	4,6%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

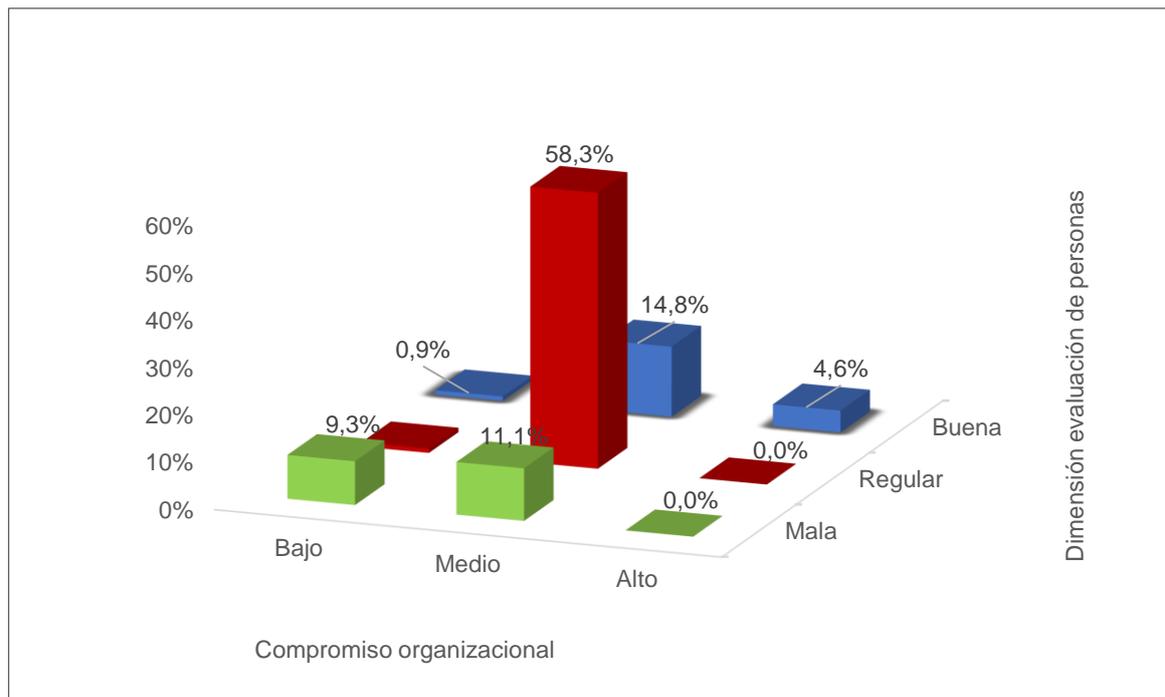


Figura 18. Gráfica de barras de la dimensión evaluación de personas y el compromiso organizacional

De la tabla 25 observamos que el 58,3% de los entrevistados perciben a la dimensión evaluación de personas con un nivel "Regular" y un nivel "Medio" del compromiso organizacional. Un 14,8% de los entrevistados perciben a la dimensión evaluación de personas con un nivel "Buena" y un nivel "Medio" al compromiso organizacional.

3.2 Contrastación de la hipótesis

Hipótesis General

H₀: No existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

H_a: Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Tabla 26

Significancia y correlación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

			Gestión de Recursos Humanos	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

De la tabla 26 se observa que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,840$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación directa entre la dimensión integración de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

H_a: Existe relación directa entre la dimensión integración de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Tabla 27

Significancia y correlación entre la integración de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

			Dimensión integración de personas	Compromiso Organizacion al
Rho de Spearman	Dimensión integración de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

De la tabla 27 se observa que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe una relación directa y significativa entre la integración de personas y el compromiso laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,370$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación directa entre la dimensión organización de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

H_a: Existe relación directa entre la dimensión organización de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Tabla 28

Significancia y correlación entre la organización de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

			Dimensión organización de personas	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión organización de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

De la tabla 28 se observa que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe una relación directa y significativa entre la organización de personas y el compromiso laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,626$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es moderada.

Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación directa entre la dimensión retención de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

H_a: Existe relación directa entre la dimensión retención de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Tabla 29

Significancia y correlación entre la retención de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

			Dimensión retención de personas	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión retención de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

De la tabla 29 se observa que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe una relación directa y significativa entre la retención de personas y el compromiso laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,689$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es moderada.

Hipótesis Específica 4

H₀: No existe relación directa entre la dimensión desarrollo de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

H_a: Existe relación directa entre la dimensión desarrollo de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Tabla 30

Significancia y correlación entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

			Dimensión desarrollo de personas	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

De la tabla 30 se observa que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de personas y el compromiso laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,697$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es moderada.

Hipótesis Específica 5

H₀: No existe relación directa entre la dimensión evaluación de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

H_a: Existe relación directa entre la dimensión evaluación de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Tabla 31

Significancia y correlación entre la evaluación de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

			Dimensión evaluación de personas	Compromiso Organizacion al
Rho de Spearman	Dimensión evaluación de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

De la tabla 31 se observa que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe una relación directa y significativa entre la evaluación de personas y el compromiso laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,658$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es moderada

IV. DISCUSIÓN

La información que se muestra en la tabla N° 16 indica que el 84,3% de los de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto presenta un nivel medio sobre la variable Compromiso Organizacional, seguido de un 11,1% de un nivel bajo y solo un 4,6% de un nivel alto. Además, en la tabla N° 26 se da cuenta que existe una relación estadística significativa alta y directamente proporcional entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional ($r_s=0.840$). Estos resultados encuentran una similitud con los hallados por Flores (2004) quien realizó una investigación sobre Clima laboral y Compromiso Organizacional en docentes universitarios, cuyos resultados encontrados indicaron que la relación interpersonal (15,96%) de los entrevistados indica un nivel medio. Además, utilizó la prueba estadística de coeficiente de coincidencia de Pearson con un nivel de significancia de $p \leq 0.05$, y encontró que existe una relación directa y baja entre las variables de compromiso organizacional y clima laboral.

La información que se muestra en la tabla N° 10 indica que el 83,3% de los de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto presenta un nivel “regular” sobre la variable Gestión de Recursos Humanos, seguido de un 11,1% de un nivel “buena” y solo un 5,6% de un nivel “mala”. Además, en la tabla N° 26 se da cuenta que existe una relación estadística significativa alta y directamente proporcional entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional ($r_s=0.840$). Estos resultados encuentran una similitud con los hallados por Inca (2015) quien realizó una investigación sobre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, cuyos resultados encontrados por el coeficiente de relación de Spearman ($r_s = 0,819, p<0,00$), encontrando que existe una relación positiva significativa y alta, entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

La tabla 11 proporciona información relacionada a la dimensión integración de personas que tienen como indicadores a la planeación, reclutamiento y selección, los cuales fueron calificados por los entrevistados con un nivel “regular” representando el 79,6% 13,9% la califican como “mala” y solo un 8,5% la califican como “buena”. Estos resultados guardan relación con los encontrados por Inca (2015) quien manifestó que el 39,4% de los trabajadores manifestaron su desacuerdo en la forma como seleccionaban al personal de la Municipalidad de Andahuaylas.

La tabla 13 proporciona información relacionada a la dimensión retención de personas que tienen como indicadores a la Remuneración, Prestaciones sociales e Higiene y seguridad. Un 45,5% de los entrevistados han calificado a la retención de personas con un nivel “regular”, 43,5% como “mala” y un 11,1% con un nivel alto de retención del personal por parte de la Dirección Regional de Educación de Loreto. Estos resultados tienen una alta relación con los encontrados por Arroyo (2014) quien manifestó que un 40% de los encuestados consideran que con frecuencia el puesto que actualmente desempeñan les brinda bienestar personal y un 67% de los encuestados opinaron que el nivel de seguridad en el trabajo no es el adecuado.

La tabla 14 proporciona información relacionada a la dimensión desarrollo de personas que tienen como indicadores a la Capacitación, Desarrollo personal y Desarrollo organizacional. Un 67,6% de los entrevistados la han calificado al desarrollo de personas con un nivel “regular”, 26,9% como “buena” y un 5,6% con un nivel bajo sobre el desarrollo personal por parte de la Dirección Regional de Educación de Loreto. Estos resultados tienen una alta relación con los encontrados por Arroyo (2014) quien manifestó que el 67% de las personas encuestadas consideran que en la empresa rara vez existen oportunidades de crecimiento y desarrollo, y en relación a la capacitación para mejorar su desempeño Arroyo (2014) sostiene que un 60% de los encuestados manifestaron que rara vez la empresa proporciona capacitación.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones encontradas en el trabajo de investigación son:

- Primera** Los resultados presentados en la tabla 26 nos indica que existe una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la variable gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.840$, $p < 0.000$).
- Segunda** De acuerdo a lo presentado en la tabla 27 el cual indica que se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, baja y directamente proporcional entre la dimensión integración de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.370$, $p < 0.000$).
- Tercera** De acuerdo a lo presentado en la tabla 28 el cual indica que se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre la dimensión organización de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.626$, $p < 0.000$).
- Cuarta** De acuerdo a lo presentado en la tabla 29 el cual indica que se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre la dimensión retención de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.689$, $p < 0.000$).

- Quinta** De acuerdo a lo presentado en la tabla 30 el cual indica que se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre la dimensión desarrollo de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.697$, $p < 0.000$).
- Sexta** De acuerdo a lo presentado en la tabla 31 el cual indica que se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre la dimensión evaluación de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.658$, $p < 0.000$).

VI. RECOMENDACIONES

Se puede establecer las recomendaciones siguientes:

- Primer** Es necesario que la oficina recursos humanos programe cursos de capacitación profesional sobre temas acordes a sus labores que desempeñan, con la finalidad de que los colaboradores tengan mayores conocimientos y puedan desenvolver adecuadamente. Esto conllevará a que tener mayor autonomía y resolver adecuadamente los contratiempos que puedan tener.
- Segunda** Se recomienda realizar campañas de integración de personas, eso lleva a que los colaboradores tengan, y con ello se sentirán motivados y aumentará su compromiso con la institución.
- Tercera** Implementar y desarrollar un sistema de indicadores de productividad con la finalidad de que los trabajadores cumplan los roles adecuados en la institución, a fin de que la toma de decisiones sean las más acertadas y viables en relación al desempeño de su trabajo. Esto conllevará a que existan incentivos para cada trabajador de acuerdo a los indicadores de productividad logrados por cada uno de ellos, con lo cual mejorará la dimensión de flujo de pago de la variable gestión de tesorería.
- Cuarta** Implementar un manual de procedimientos donde se establezcan los criterios técnicos de como retener al personal altamente calificado, pues una mano de obra con experiencia, y comenzar de nuevo sería perjudicable para la obtención de los objetivos estratégicos de la institución.

- Quinta** Se recomienda que a través del área de capacitación se planifique talleres de motivación al logro y desarrollo personal, esto conllevará a que los colaboradores elevan su autoestima, aumente sus deseos de superación y eficiencia profesional.
- Sexta** Implementar un sistema de evaluación de desempeño, el cual debería de contener los procedimientos y los ratios con lo que se evaluará a los colaboradores, con la finalidad de éstos tengan conocimiento de la forma en que serán evaluados, y que todo estará basado en su rendimiento laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bayona, C. y Goñi S. (2010). *Compromiso organizacional*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Carrasco Díaz Sergio (2005). *Metodología de la Investigación Científica*, 1era edición. Editorial San Marcos. Lima-Perú (2005).
- Chiavenato Idalberto (1994). *Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*, Segunda Edición, Editorial Mc Graw Hill.
- Chiang, V., Nuñez, P., Martin, J., & Salazar, B (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la incidencia con clima organizacional. *Panorama Socioeconómico*. (40), 92- 103.
- Crano, W. y Brewer, M. (2008). *Principles and methods of social research* (2a Ed). New London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Delgado y Di (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Universidad Central de Venezuela. (Tesis de Maestría). Recuperado de https://www.academia.edu/11660889/Universidad_Central_de_Venezuela el 16 de octubre del 2016.
- Edel R. y García A. (2010). *Clima y Compromiso Organizacional*. (5 a ed.). Colombia: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
- Flórez, P. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. (Tesis de Maestría): Universidad Centroccidental.
- Frías, M. (2014). *Gestión de personas y dinámica organizacional titulada: Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, universidad de Chile*. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1 el 16 de octubre del 2016.

- Gómez, K. (2014). *Compromiso organizacional y su incidencia con la satisfacción laboral de los empleados en Rioverde, S.L.P.* Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Unidad Académica Multidisciplinaria.
- Gómez Luis, Balkin David; Cardy Robert (2008). *Gestión de Recursos Humanos.* PEARSON EDUCACIÓN, S.A., Madrid, 2008. ISBN: 9788483224021
- González, R. y Urdaneta, E. (2009). *Investigación Evaluación de las cuentas por pagar al hospital materno infantil Dr. Rafael Belloso Chacin.* (Tesis de Maestría): Universidad San Francisco, San Francisco, Estado Zulia.
- G. Arias Fidas. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.* 5ta. Edición. Venezuela: Editorial EPISTEME S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill. Sexta Edición.
- Meyer, J. y Allen, N. (1994): *A three component conceptualization of Organizational Commitment.* *Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Maristany Jaime (2007): *Administración de Recursos Humanos.* Ciudad de Juárez. Editorial Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Puchol Luis (2003): *Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Colombia.* ISBN: 84-7978-580-2.
- Rodríguez, L. (2012). *Marketing Interno y Compromiso Organizacional en Trabajadores de Sedapal-Sede La Artajea.* (Tesis de Maestría): Universidad Federico Villareal.

Robbins, P y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall

Salvatierra, A. (2012). *Comportamiento organizacional y cultura organizacional educativa en instituciones del distrito Federal*. Ello se efectuó para la Secretaría de Educación Pública de México. (Tesis de Maestría).

Tena, J. & Villanueva, R. (2010). *Satisfacción y laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado*. Revista Electrónica de Dialogos Educativa. 07181310

ANEXOS

Anexo A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión de Recursos Humanos y el compromiso organizacional de los de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016																																
AUTORA: Br. Deborah Mercedes Castro Castillo																																
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																													
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuál es la relación entre la integración de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la retención de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la integración de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016</p> <p>Determinar la relación entre la organización de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016</p> <p>Determinar la relación entre la retención de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre la integración de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016</p> <p>Existe relación entre la organización de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016</p> <p>Existe relación entre la retención de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016</p> <p>Existe relación entre el desarrollo de personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016</p>	<p>Variable 1: Gestión de Recursos Humanos</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítems</th> <th style="text-align: center;">Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Integración de personas</td> <td>Planeación</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">1,2,3 4, 5, 6</td> <td rowspan="10" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</td> </tr> <tr> <td>Reclutamiento</td> </tr> <tr> <td>Selección</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Organización de personas</td> <td>Diseño de puesto</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">7,8, 9, 10, 11 y 12</td> </tr> <tr> <td>Análisis y descripción de puesto</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Retención de personas</td> <td>Remuneración</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">13, 14, 15, 16, 17 y 18</td> </tr> <tr> <td>Prestaciones sociales</td> </tr> <tr> <td>Higiene y seguridad</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desarrollo de personas</td> <td>Capacitación</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">19, 20, 21, 22, 23 y 24</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo personal</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo organizacional</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Evaluación de personas</td> <td>Sistema de información</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">25, 26, 27 y 28</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Integración de personas	Planeación	1,2,3 4, 5, 6	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Reclutamiento	Selección	Organización de personas	Diseño de puesto	7,8, 9, 10, 11 y 12	Análisis y descripción de puesto	Evaluación	Retención de personas	Remuneración	13, 14, 15, 16, 17 y 18	Prestaciones sociales	Higiene y seguridad	Desarrollo de personas	Capacitación	19, 20, 21, 22, 23 y 24	Desarrollo personal	Desarrollo organizacional	Evaluación de personas	Sistema de información	25, 26, 27 y 28	Control
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles																										
			Integración de personas	Planeación	1,2,3 4, 5, 6	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre																										
				Reclutamiento																												
				Selección																												
			Organización de personas	Diseño de puesto	7,8, 9, 10, 11 y 12																											
				Análisis y descripción de puesto																												
				Evaluación																												
			Retención de personas	Remuneración	13, 14, 15, 16, 17 y 18																											
				Prestaciones sociales																												
Higiene y seguridad																																
Desarrollo de personas	Capacitación	19, 20, 21, 22, 23 y 24																														
	Desarrollo personal																															
	Desarrollo organizacional																															
Evaluación de personas	Sistema de información	25, 26, 27 y 28																														
	Control																															
			<p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítems</th> <th style="text-align: center;">Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Compromiso Afectivo</td> <td>Apego emocional y sentimental. Expectativas.</td> <td style="text-align: center;">1,2,3,4,5, 6,7</td> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Alto Medio Bajo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Compromiso de continuidad</td> <td>Lealtad a la organización</td> <td style="text-align: center;">8,9,10,11, 12,13</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental. Expectativas.	1,2,3,4,5, 6,7	Alto Medio Bajo	Compromiso de continuidad	Lealtad a la organización	8,9,10,11, 12,13																		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles																													
Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental. Expectativas.	1,2,3,4,5, 6,7	Alto Medio Bajo																													
Compromiso de continuidad	Lealtad a la organización	8,9,10,11, 12,13																														

¿Cuál es la relación entre la evaluación de las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016?	Determinar la relación entre la evaluación de las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016	Existe relación entre la evaluación de las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016	Compromiso normativo	Reconocimiento de la persona Oportunidades de encontrar otro empleo.	14,15,16, 17,18,19, 20,21	
--	---	--	-----------------------------	---	---------------------------------	--

Anexo B
CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado (a) con el presente cuestionario servirá obtener información respecto a la gestión de recursos humanos en La institución donde Ud. trabaja, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias y mejorar. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Sexo: Femenino [] Masculino []

Ocupación: Practicante [] Empleado [] Funcionarios []

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente **ejemplo:** Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

No	Pregunta	Valoración				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
1	La institución adecúa sus vacantes de empleo de acuerdo a la normatividad (CAP, MOF, ROF)					
2	La institución planifica las vacantes de empleo de acuerdo a las necesidades del área usuaria					
3	Las técnicas de reclutamiento de la institución son las adecuadas					
4	Te aplicaron algunas de las técnicas de reclutamiento al momento de postular a un empleo en la institución					
5	Consideras que las entrevistas de empleo son necesarias para ingresar a la institución					
6	Reciben alguna charla de inducción al ingresar a la empresa					
7	El trabajo en su área está bien organizado.					
8	Las cargas de trabajo están bien definidas.					
9	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas					
10	En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades.					
11	El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones.					
12	El responsable del área delega eficazmente funciones de responsabilidad					
13	Los salarios que ofrece la institución son equitativos con la demanda de trabajo					
14	Los salarios que ofrece la institución es proporcional al esfuerzo realizado					
15	La institución le proporciona beneficios en relación a la educación, transporte, alimentación y vivienda.					
16	La empresa otorga alguna prestación adicional a las estipuladas por la ley					
17	Las condiciones de trabajo de su área son seguras.					
18	Las instalaciones del área facilitan el trabajo y los servicios prestados.					

No	Pregunta	Valoración				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
19	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.					
20	Sus necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas.					
21	Consideras que la especialización del puesto es necesaria para alcanzar el desarrollo profesional en la institución desarrollo profesional en la empresa					
22	Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo.					
23	Es habitual la colaboración para sacar adelante un trabajo.					
24	La institución le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera					
25	La evaluación de desempeño se realiza aplicando sistemas de información					
26	Las herramientas informáticas que utilizan están adaptadas a su trabajo.					
27	Los objetivos o metas de la institución tiene controles para medir rendimiento y desempeño					
28	Utilizan técnicas adecuadas para evaluar su desempeño					

Gracias por su colaboración

**CUESTIONARIO
VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Sexo: Femenino [] Masculino []

Ocupación: Practicante [] Empleado [] Funcionarios []

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente **ejemplo:** Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

No	Pregunta	Valoración				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4	En esta organización me siento como en familia.					
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización					
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización					
7	Me siento parte integrante de esta organización.					
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.					
9	Creo que debo mucho a esta organización.					
10	Esta organización se merece mi lealtad.					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora aquí.					
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera					

No	Pregunta	Valoración				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.					

Gracias por su colaboración

Anexo E
Base de Datos

Variable: Gestión de Recursos Humanos:

encues ta	sex o	Ocupaci ón	Variable Gestión de Recursos Humanos																											
			Dimensión Integración de personas						Dimensión Organización de personas						Dimensión Retención de personas						Dimensión Desarrollo de personas						Dimensión Evaluación de las personas			
			v1_ 1	v1_ 2	V1_ 3	v1_ 4	v1_ 5	v1_ 6	v1_ 7	v1_ 8	v1_ 9	v1_ 10	v1_ 11	v1_ 12	v1_ 13	v1_ 14	v1_ 15	v1_ 16	v1_ 17	v1_ 18	v1_ 19	v1_ 20	v1_ 21	v1_ 22	v1_ 23	v1_ 24	v1_ 25	v1_ 26	v1_ 27	v1_ 28
1	2	2	3	2	3	1	1	2	1	4	1	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	5	3	1	4	3	4	2
2	1	2	2	5	4	3	4	3	1	3	1	1	4	1	5	3	1	1	3	1	1	5	3	4	3	1	2	1	5	1
3	1	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2
4	1	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	5	2
5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	2	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
7	2	2	1	4	3	2	4	4	1	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	4	1
8	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
9	2	2	1	5	5	2	2	2	3	2	2	5	4	4	1	1	1	1	4	2	4	2	2	1	4	3	4	4	5	2
10	1	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	1	2	1	1	1	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	1	5	3	5	5	3	4	3	5	3
12	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
13	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	5	2
14	1	1	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	2	5	4	1	1	1	5	2
15	2	2	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	5	4	2	3	2	4	2
16	1	2	1	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3

encuesta	sexo	Ocupación	Variable Gestión de Recursos Humanos																											
			Dimensión Integración de personas						Dimensión Organización de personas						Dimensión Retención de personas						Dimensión Desarrollo de personas						Dimensión Evaluación de las personas			
			v1_1	v1_2	v1_3	v1_4	v1_5	v1_6	v1_7	v1_8	v1_9	v1_10	v1_11	v1_12	v1_13	v1_14	v1_15	v1_16	v1_17	v1_18	v1_19	v1_20	v1_21	v1_22	v1_23	v1_24	v1_25	v1_26	v1_27	v1_28
17	1	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3
18	2	2	1	2	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	5	4
19	1	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4
20	1	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
21	2	2	3	2	3	1	1	2	1	4	1	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	5	3	1	4	3	4	2
22	2	2	2	5	4	3	4	3	1	3	1	1	4	1	5	3	1	1	3	1	1	5	3	4	3	1	2	1	5	1
23	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2
24	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	5	2
25	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	1	3	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
27	1	2	1	4	3	2	4	4	1	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	4	1
28	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
29	1	3	1	5	5	2	2	2	3	2	2	5	4	4	1	1	1	1	4	2	4	2	2	1	4	3	4	4	5	2
30	2	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	2	2	1	1	1	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	1	5	3	5	5	3	4	3	5	3
32	1	2	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
33	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	5	2
34	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	2	5	4	1	1	1	5	2
35	1	3	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	5	4	2	3	2	4	2
36	1	2	1	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
37	2	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3
38	2	3	1	2	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	5	4
39	1	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4

encuesta	sexo	Ocupación	Variable Gestión de Recursos Humanos																											
			Dimensión Integración de personas						Dimensión Organización de personas						Dimensión Retención de personas						Dimensión Desarrollo de personas						Dimensión Evaluación de las personas			
			v1_1	v1_2	V1_3	v1_4	v1_5	v1_6	v1_7	v1_8	v1_9	v1_10	v1_11	v1_12	v1_13	v1_14	v1_15	v1_16	v1_17	v1_18	v1_19	v1_20	v1_21	v1_22	v1_23	v1_24	v1_25	v1_26	v1_27	v1_28
40	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	
41	1	2	3	2	3	1	1	2	1	4	1	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	5	3	1	4	3	4	2
42	1	2	2	5	4	3	4	3	1	3	1	1	4	1	5	3	1	1	3	1	1	5	3	4	3	1	2	1	5	1
43	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2
44	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	5	2
45	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	1	2	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
47	2	2	1	4	3	2	4	4	1	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	4	1
48	1	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
49	2	2	1	5	5	2	2	2	3	2	2	5	4	4	1	1	1	1	4	2	4	2	2	1	4	3	4	4	5	2
50	1	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	1	2	1	1	1	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	1	5	3	5	5	3	4	3	5	3
52	1	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
53	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	5	2
54	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	2	5	4	1	1	1	5	2
55	1	2	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	5	4	2	3	2	4	2
56	1	2	1	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
57	1	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3
58	1	2	1	2	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	5	4
59	1	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4
60	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
61	1	2	3	2	3	1	1	2	1	4	1	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	5	3	1	4	3	4	2
62	1	2	2	5	4	3	4	3	1	3	1	1	4	1	5	3	1	1	3	1	1	5	3	4	3	1	2	1	5	1

encuesta	sexo	Ocupación	Variable Gestión de Recursos Humanos																											
			Dimensión Integración de personas						Dimensión Organización de personas						Dimensión Retención de personas						Dimensión Desarrollo de personas						Dimensión Evaluación de las personas			
			v1_1	v1_2	V1_3	v1_4	v1_5	v1_6	v1_7	v1_8	v1_9	v1_10	v1_11	v1_12	v1_13	v1_14	v1_15	v1_16	v1_17	v1_18	v1_19	v1_20	v1_21	v1_22	v1_23	v1_24	v1_25	v1_26	v1_27	v1_28
86	1	2	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
87	2	2	1	4	3	2	4	4	1	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	4	1	
88	1	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
89	2	2	1	5	5	2	2	2	3	2	2	5	4	4	1	1	1	1	4	2	4	2	2	1	4	3	4	4	2	
90	2	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
91	2	2	1	1	1	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	1	5	3	5	5	3	4	3	5	3
92	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	
93	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	5	2
94	2	1	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	2	5	4	1	1	1	5	2
95	1	3	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	5	4	2	3	2	4	2
96	2	2	1	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
97	2	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3
98	2	2	1	2	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	5	4
99	2	1	2	1	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4
100	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
101	1	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2
102	1	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	5	2
103	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	1	2	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
105	2	3	1	4	3	2	4	4	1	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	4	1
106	1	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	5	2
107	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
108	2	2	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4

Variable: Compromiso Organizacional

encuesta	sexo	Ocupación	Variable: Compromiso Organizacional																				
			Dimensión Compromiso Afectivo							Dimensión Compromiso de Continuidad							Dimensión Compromiso Normativo						
			v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20	v2_21
1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	1	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4
2	1	2	2	5	4	3	4	3	1	3	1	1	4	1	5	3	1	1	3	1	1	5	3
3	1	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3
4	1	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4
5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	2	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4
7	2	2	1	4	3	2	4	4	1	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1
8	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4
9	2	2	1	5	5	2	2	2	3	2	2	5	4	4	1	1	1	1	4	2	4	2	2
10	1	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
11	1	2	1	1	1	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	1	5	3
12	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	2
13	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3
14	1	1	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	2
15	2	2	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2
16	1	2	1	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4
17	1	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
18	2	2	1	2	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4
19	1	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	1	3	4	3	4	3
20	1	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4

encuesta	sexo	Ocupación	Variable: Compromiso Organizacional																				
			Dimensión Compromiso Afectivo							Dimensión Compromiso de Continuidad							Dimensión Compromiso Normativo						
			v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20	v2_21
21	2	2	3	2	3	1	1	2	1	4	1	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4
22	2	2	2	5	4	3	4	3	1	3	1	1	4	1	5	3	1	1	3	1	1	5	3
23	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3
24	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4
25	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	1	3	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4
27	1	2	1	4	3	2	4	4	1	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1
28	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4
29	1	3	1	5	5	2	2	2	3	2	2	5	4	4	1	1	1	1	4	2	4	2	2
30	2	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
31	2	2	1	1	1	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	1	5	3
32	1	2	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	2
33	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3
34	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	2
35	1	3	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2
36	1	2	1	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4
37	2	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
38	2	3	1	2	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4
39	1	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	1	3	4	3	4	3
40	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
41	1	2	3	2	3	1	1	2	1	4	1	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4
42	1	2	2	5	4	3	4	3	1	3	1	1	4	1	5	3	1	1	3	1	1	5	3
43	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3

encuesta	sexo	Ocupación	Variable: Compromiso Organizacional																				
			Dimensión Compromiso Afectivo							Dimensión Compromiso de Continuidad							Dimensión Compromiso Normativo						
			v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20	v2_21
44	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4
45	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	1	2	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4
47	2	2	1	4	3	2	4	4	1	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1
48	1	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4
49	2	2	1	5	5	2	2	2	3	2	2	5	4	4	1	1	1	1	4	2	4	2	2
50	1	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
51	1	2	1	1	1	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	1	5	3
52	1	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	2
53	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3
54	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	2
55	1	2	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2
56	1	2	1	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4
57	1	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
58	1	2	1	2	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4
59	1	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	1	3	4	3	4	3
60	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
61	1	2	3	2	3	1	1	2	1	4	1	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4
62	1	2	2	5	4	3	4	3	1	3	1	1	4	1	5	3	1	1	3	1	1	5	3
63	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3
64	1	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4
65	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	2	2	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4

encuesta	sexo	Ocupación	Variable: Compromiso Organizacional																				
			Dimensión Compromiso Afectivo							Dimensión Compromiso de Continuidad							Dimensión Compromiso Normativo						
			v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20	v2_21
67	2	2	1	4	3	2	4	4	1	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	
68	1	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	
69	2	1	1	5	5	2	2	2	3	2	2	5	4	4	1	1	1	1	4	2	4	2	
70	1	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
71	2	3	1	1	1	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	1	5	
72	1	2	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	
73	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	
74	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	
75	2	2	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	
76	1	2	1	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	
77	1	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	
78	1	2	1	2	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	
79	1	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	1	3	4	3	4	
80	1	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
81	1	2	3	2	3	1	1	2	1	4	1	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	
82	2	2	2	5	4	3	4	3	1	3	1	1	4	1	5	3	1	1	3	1	1	5	
83	1	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	
84	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	
85	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
86	1	2	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	
87	2	2	1	4	3	2	4	4	1	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	
88	1	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	
89	2	2	1	5	5	2	2	2	3	2	2	5	4	4	1	1	1	1	4	2	4	2	

encuesta	sexo	Ocupación	Variable: Compromiso Organizacional																				
			Dimensión Compromiso Afectivo							Dimensión Compromiso de Continuidad							Dimensión Compromiso Normativo						
			v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20	v2_21
90	2	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
91	2	2	1	1	1	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	1	5	3
92	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	2
93	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3
94	2	1	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	2
95	1	3	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2
96	2	2	1	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4
97	2	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
98	2	2	1	2	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4
99	2	1	2	1	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	1	3	4	3	4	3
100	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
101	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3
102	1	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	2
103	2	2	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2
104	1	2	1	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4
105	2	3	1	5	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
106	1	2	1	2	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4
107	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	2
108	2	2	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2

Anexo F

Artículo Científico

Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional del personal de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Management of Human Resources and Organizational Commitment of the staff of the Regional Directorate of Education of Loreto, 2016

Deborah Mercedes Castro Castillo
Universidad César Vallejo
demec_6@hotmail.com

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal encontrar la relación a través de la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Organizacional del personal de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016.

La investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo de estudio básico, por su profundidad la investigación fue de nivel correlacional, de diseño de investigación no experimental y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 150 trabajadores de la sede de la Dirección Regional de Educación de Loreto. La técnica de muestreo utilizada fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. La muestra fue de 108 trabajadores. La técnica y el instrumento de recolección de datos, fueron la encuesta y el cuestionario.

La investigación concluyó que existe una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.840$, $p < 0.000$).

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, Integración de personas, Organización de personas, Retención de personas, Desarrollo de personas, Evaluación de las personas, compromiso organizacional.

Abstract

The main objective of the research was to find the relationship through the Human Resources Management and Organizational Commitment of the staff of the Regional Directorate of Education of Loreto, 2016.

The research was of a quantitative approach, of type of basic study, by its depth the research was of correlational level. In relation to the research design was non-experimental and cross-sectional. The study population was 150 workers from the headquarters of the Regional Directorate of Education in Loreto. The sampling technique used was simple random probabilistic sampling. The selected sample was 108 workers. The technique and the instrument of data collection were the survey and the questionnaire.

The research concluded that there is a statistically significant, high and directly proportional linear relation between human resources management and the organizational commitment of the workers of the Regional Directorate of Education of Loreto, 2016 ($r_s = 0.840$, $p < 0.000$).

Key words: Human resources management, Personnel integration, Organization of persons, Retention of people, Personnel development, Personnel assessment, Organizational commitment

Introducción

La gestión de recursos humanos ha consistido siempre en tres premisas básicas: “atraer y retener a las personas idóneas para cada función dentro de la organización; conseguir que cada persona realice lo que mejor sabe hacer y de la manera más eficiente dentro de la organización; y alinear los vectores de motivación de cada persona con los objetivos de negocio de la organización”. (Chiavenato, 2016, p.45).

Es por eso que es importante, tanto a nivel de empresas privadas y entidades públicas, que una adecuada gestión de recursos humanos permite retener a los colaboradores calificados, y eso conlleva al cumplimiento en los tiempos previstos de los objetivos y las metas.

En relación al compromiso organizacional, esto permite ver lo relacionado al aspecto afectivo con los costos percibidos por el trabajador, y estos asociados a dejar la organización o con la obligación de permanecer en la misma. En medida que se observen y a la vez, se constituyan relaciones interpersonales cordiales, se respeten y valoren los pensamientos, sentimientos, emociones propias y de los demás, es posible hablar de un mayor compromiso organizacional de parte de cada uno de los integrantes de una institución.

La Dirección Regional de Educación de Loreto, es un órgano dependiente del ministerio de educación. Su misión es dar un adecuado servicio educativo, tanto del sector público y privado, con la finalidad de formar ciudadanos con un mejor perfil del desarrollo integral y equitativo de sus capacidades creativas a la población y de esta manera, lograr un desarrollo sostenible y productivo de la región.

Una de las problemáticas encontradas en la institución existe demasiado personal en las diferentes áreas con tareas insignificantes, por lo que los ambientes laborales y la seguridad se ve altamente afectada. Esto conlleva a que los trabajadores no encuentren la motivación necesaria para seguir laborando en la institución. De otro lado, otra problemática encontrada es la alta rotación del personal, esto debido a los bajos sueldos de los trabajadores, además de la falta de capacitación, reconocimiento de los logros alcanzados, escaso crecimiento profesional y sobre todo a que las entidades del estado no existen los ascensos directos.

Metodología

Para la investigación se utilizó un estudio del tipo básico, en relación al enfoque fue de nivel cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. Por su propósito fue de nivel correlacional. La técnica fue la encuesta y se aplicó dos cuestionarios para medir las variables de investigación al personal de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016.

Resultados

Análisis descriptivo de la variable Gestión de Recursos Humanos

Tabla 1

Descripción de la variable Gestión de Recursos Humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	6	5,6	5,6	5,6
	Regular	90	83,3	83,3	88,9
	Buena	12	11,1	11,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

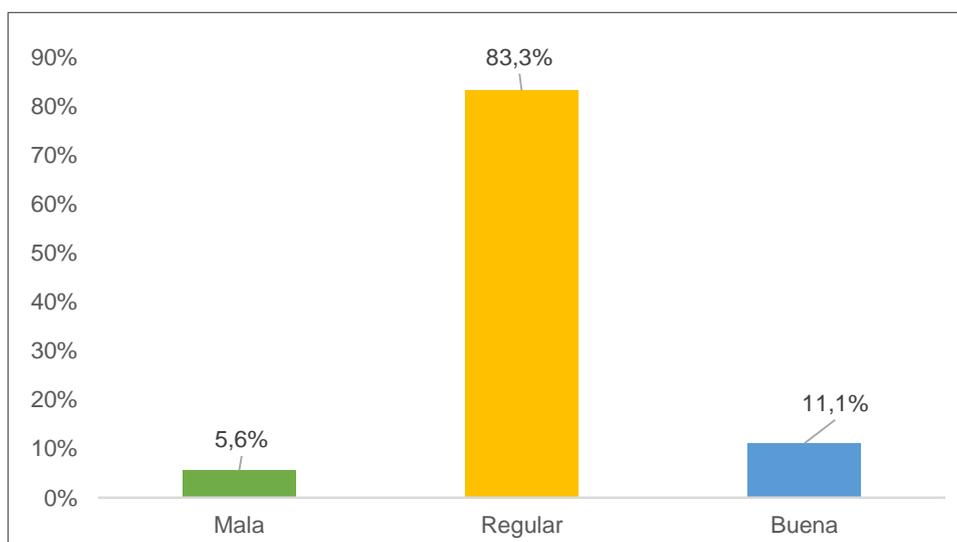


Figura 1. Histograma de la variable Gestión de Recursos Humanos

El 83,3% de los entrevistados de la Dirección Regional de Educación de Loreto manifestaron que la gestión de recursos humanos tiene un nivel regular, el 11,1% manifestó que tienen una buena gestión y un 5,6% indicaron que existe una mala gestión.

Análisis descriptivo de la variable Inserción laboral

Tabla 2

Descripción de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	12	11,1	11,1	11,1
	Medio	91	84,3	84,3	95,4
	Alto	5	4,6	4,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

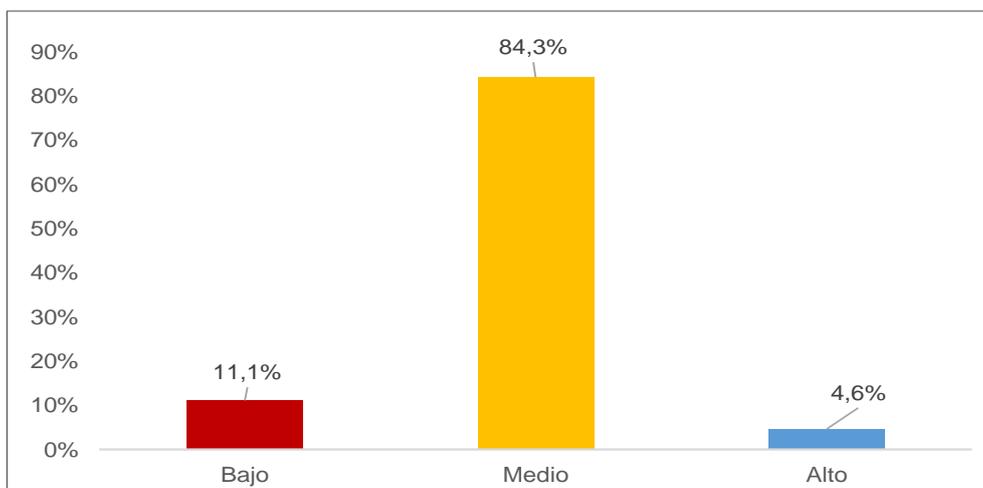


Figura 2. Histograma de la variable compromiso organizacional

Con respecto a los niveles de calificación de los entrevistados sobre el compromiso organizacional, observamos en la Tabla 2 que: 91 la califican con un nivel “medio” representando el 84,3% del total, 12 encuestados la califican tanto con un nivel “bajo” representando un 11,1% y solo 5 de los encuestados la califican con un nivel “alto” representando un 4,6% de un total de 108 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Análisis Inferencial

Formulación de la hipótesis

H₀: No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

H_a: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016

Tabla 3

Correlación de Spearman entre las variables gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional

			Gestión de Recursos Humanos	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la variable gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.840$, $p < 0.000$).

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre las variables de investigación: gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional.

1. Discusión

La información que se muestra en la tabla N° 1 indica que el 83,3% de los de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto presenta un nivel “regular” sobre la variable Gestión de Recursos Humanos, seguido de un 11,1% de un nivel “buena” y solo un 5,6% de un nivel “mala”. Además, en la tabla N° 3 se da cuenta que existe una relación estadística significativa alta y directamente proporcional entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional ($r_s=0.840$). Estos resultados encuentran una similitud con los hallados por Inca (2015) quien realizó una investigación sobre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, cuyos resultados encontrados por el coeficiente de relación de Spearman ($r_s = 0,819$, $p<0,00$), encontrando que existe una relación positiva significativa y alta, entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

2. Conclusiones

Los resultados presentados en la tabla 3 nos indica que existe una relación lineal estadísticamente significativa, baja y directamente proporcional entre la variable gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016 ($r_s = 0.840$, $p<0.000$).

3. Recomendaciones

Es necesario que la oficina recursos humanos programe cursos de capacitación profesional sobre temas acordes a sus labores que desempeñan, con la finalidad de que los colaboradores tengan mayores conocimientos y se puedan desenvolver adecuadamente. Esto conllevará a que los colaboradores elevan su autoestima, aumente sus deseos de superación y eficiencia profesional.

4. Referencias

- Bayona, C. y Goñi S. (2010). *Compromiso organizacional*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Carrasco Díaz Sergio (2005). *Metodología de la Investigación Científica*, 1era edición. Editorial San Marcos. Lima-Perú (2005).
- Chiavenato Idalberto (1994). *Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*, Segunda Edición, Editorial Mc Graw Hill.
- Edel R. y García A. (2010). *Clima y Compromiso Organizacional*. (5 a ed.). Colombia: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
- Frías, M. (2014). *Gestión de personas y dinámica organizacional titulada: Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*, universidad de Chile.
- G. Arias Fidias. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 5ta. Edición. Venezuela: Editorial EPISTEME S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill. Sexta Edición.
- Meyer, J. y Allen, N. (1994): *A three component conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Maristany Jaime (2007): *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de Juárez. Editorial Pearson Educación de México S.A. de C.V.