

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Talento Humano y Compromiso Organizacional del Personal no  
Docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta**

**Ayacucho – 2021**

Para Optar : Título profesional de Licenciado en Administración  
Autor(es) : Bach. Pariona Lunasco Litman  
Asesor : Dr. Aguado Riveros Uldarico Inocencio  
Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos  
Fecha de Inicio y  
Culminación : 06.04.2022 - 05.04.2023

Huancayo – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

**TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA AYACUCHO – 2021**

**PRESENTADA POR:**

Bach. Pariona Lunasco Litman

**PARA OPTAR EL TITULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS  
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

DECANO : \_\_\_\_\_  
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRA. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRA. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. CERRON ALIAGA MIGUEL ANIBAL

Huancayo, ..... de ..... del 2023

**TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA AYACUCHO – 2021**

**ASESOR:**

**DR. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO**

### **DEDICATORIA**

A Dios por guiar mi camino. A mis padres Leonidas y Aurora. por su apoyo constante a quienes les debo los buenos principios y valores que encaminan mi vida. A mi esposa Lida y mis queridos hijos Gerard y Gareth, quienes son mi motor y motivo para poder cumplir mis metas y objetivos trazados.

**Litman.**

### **AGRADECIMIENTO.**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento:

A las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes por darme la oportunidad de formar parte de esta casa de estudios y por contribuir en mi formación académica en la carrera profesional de Administración y Sistemas.

A todos mis docentes que me enseñaron durante mis estudios, quienes compartieron sus conocimientos y contribuyeron en mi formación profesional inculcándome a ser un profesional ético e integro.

Al Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros por ser mi asesor de tesis por su valiosa ayuda y dedicación al haberme guiado durante el desarrollo de mi trabajo de investigación.

A las autoridades de la Comisión Organizadora, funcionarios y trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta por haberme brindado la completa accesibilidad para recopilar información para la investigación.

**Litman.**

## CONSTANCIA

### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

#### TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA AYACUCHO – 2021

Cuyo autor(es) : BACH. LITMAN PARIONA LUNASCO

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : DR. ULДАРICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS.

Que fue presentado con fecha 28.02.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 03.03.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **26%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 02 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 03 de Marzo del 2023.



Dr. Armando Juan Adauto Ávila  
 Director de Unidad de Investigación  
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

## Introducción

La Universidad Nacional Autónoma de Huanta tiene como política el aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria, así como cumplir con las condiciones básicas de calidad conforme a la Ley Universitaria 30220, para cual, es muy importante contar con talentos que aporten a la consecución de los objetivos institucionales, asimismo, que dichas personas dotados de talentos estén comprometidos con su trabajo, con la misión, visión y objetivos de dicha institución. Muchas organizaciones conocen el rol importante que juega el talento humano para alcanzar las metas y objetivos, y a ello no es ajeno la casa de estudio superior de Huanta, es así que la presente investigación se justifica por motivo de que, al exponer a través de la teoría los temas talento humano y compromiso organizacional en un institución de educación superior, busca aportar en primer término a estas Casas de Estudio donde es relevante que los actores, directivos, administrativos, docentes y alumnado en general conozcan la relevancia de estos temas con el fin de que todos contribuyan a incrementar el nivel de educación en la institución y la misma sea de alto nivel, para de esta manera formar profesionales de calidad que sirvan a la sociedad a través de los conocimientos con los cuales han sido formados.

El talento humano se encarga de brindar la mejor enseñanza y administrar de manera eficiente los recursos de la institución y el compromiso organizacional se refiere al grado de identificación y compromiso que tienen los empleados con la organización y su misión. Un mayor compromiso organizacional por parte del personal de la universidad puede traducirse en una mayor motivación, productividad y satisfacción laboral, lo que se reflejará en la calidad de la enseñanza y en la percepción de los estudiantes y la sociedad en general sobre la institución. Por lo tanto, la relación entre el talento humano y el compromiso organizacional es fundamental para el éxito y la excelencia de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Por tal motivo, planteamos el siguiente problema ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta Ayacucho, 2021?, asimismo el objetivo consiste en establecer el nivel de relación que existe entre el talento humano y compromiso organizacional de dicha Universidad.

Para lograr dicho objetivo, la metodología que se empleó es: el método científico, método hipotético deductivo y el método estadístico, asimismo, el tipo de investigación fue básico, de nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal; por otro lado, la población estuvo conformado por 68 sujetos de estudio, siendo una muestra censal, se utilizó el 100% de la población para el estudio, las técnicas de recolección de datos fue las encuestas, y el instrumento fue el cuestionario.

En definitiva, el desarrollo de la presente investigación se realizó por capítulos como se detalla a continuación:

Capítulo I. Planteamiento del problema, donde se incluyó la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación y objetivos.

Capítulo II. Marco teórico, donde se incluyó los antecedentes (nacionales e internacionales), bases teóricas o científicas y marco conceptual (de las variables y dimensiones).

Capítulo III. Hipótesis, en este capítulo se desarrolló el planteamiento de la hipótesis general, hipótesis (s) específica (s) y variables (definición conceptual y operacionalización).

Capítulo IV. Metodología, se definió el método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, por último, aspectos éticos del estudio.

Capítulo V. sobre resultados, en este capítulo se incluyó dos apartados fundamentales, en primer lugar, la descripción de resultados que se realizó a través de tablas y figuras, por otro lado, el contraste de hipótesis que se realizó mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Seguido a ello, se realizó el análisis y discusión de los resultados donde se hizo hincapié a estudios citados en los antecedentes; todo ello dio lugar a las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se agregó las referencias bibliográficas ordenados alfabéticamente y los anexos, en este último se adjuntado la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, matriz de operacionalización del instrumento, instrumentos de investigación, la data de procesamiento, consentimiento informado y las evidencias de la realización de las encuestas.

El autor

## Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS .....	2
ASESOR .....	4
DEDICATORIA .....	5
AGRADECIMIENTO. ....	6
Introducción .....	8
Contenido.....	11
Contenido de Tablas .....	14
Contenido de Figuras .....	15
Resumen.....	16
Abstract.....	17
Capítulo I .....	18
Planteamiento del Problema .....	18
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	18
1.2. Delimitación del Problema.....	22
1.2.1. Delimitación Espacial. ....	22
1.2.2. Delimitación Temporal. ....	22
1.2.3. Delimitación Conceptual. ....	22
1.3. Formulación del Problema .....	24
1.3.1. Problema General.....	24
1.3.2. Problemas Específicos. ....	24
1.4. Justificación.....	25
1.4.1. Justificación Social .....	25
1.4.2. Justificación Teórica. ....	25
1.4.3. Justificación Metodológica .....	26
1.5. Objetivos .....	26
1.5.1. Objetivo General.....	26
1.5.2. Objetivos Específicos.....	27
Capítulo II.....	28
Marco Teórico.....	28
2.1. Antecedentes .....	28
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	28

2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	30
2.2. Bases Teóricas.....	33
2.2.1. Talento Humano.....	33
2.2.2. Compromiso Organizacional.....	45
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).....	51
Capítulo III.....	55
Hipótesis.....	55
3.1. Hipótesis General.....	55
3.2. Hipótesis Específicos.....	55
3.3. Variables (definición conceptual y operacional).....	56
Capítulo IV.....	57
Metodología.....	57
4.1. Método de Investigación.....	57
4.2. Tipo de Investigación.....	58
4.3. Nivel de Investigación.....	59
4.4. Diseño de Investigación.....	59
4.5. Población y Muestra.....	60
4.5.1. Población.....	61
4.5.2. Muestra.....	62
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	62
4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos.....	62
4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	62
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	65
4.8. Aspectos Éticos de la Investigación.....	66
Capítulo V.....	67
Resultados.....	67
5.1. Descripción de Resultados.....	68
5.2. Contraste de Hipótesis.....	79
Análisis y Discusión de Resultados.....	93
Conclusiones.....	99
Recomendaciones.....	101
Referencias Bibliográficas.....	102
ANEXOS.....	105

Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	106
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables .....	107
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento .....	108
Anexo 4: Instrumento de Investigación .....	110
Anexo 5: La Data de Procesamiento de Datos.....	112
Anexo 6: Consentimiento Informado.....	118

### Contenido de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	56
Tabla 2 Distribución de la población .....	61
Tabla 3 Criterios Interpretación del Coeficiente del Alfa de Cronbach .....	64
Tabla 4 Resumen de procesamiento de casos .....	64
Tabla 5 Puntos porcentuales (p.p.) de la primera variable Talento Humano.....	68
Tabla 6 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión Capacidades .....	69
Tabla 7 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión Compromiso .....	71
Tabla 8 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión Acción.....	72
Tabla 9 Puntos porcentuales (p.p.) de la segunda variable Compromiso organizacional.....	73
Tabla 10 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión Compromiso afectivo.....	75
Tabla 11 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión Compromiso normativo.....	76
Tabla 12 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión Compromiso de continuidad.....	78
Tabla 13 Baremo de interpretación del Rho de Spearman (rs).....	79
Tabla 14 Correlación entre Talento humano y compromiso organizacional. ....	80
Tabla 15 Correlación entre Talento humano y compromiso afectivo.....	84
Tabla 16 Correlación entre Talento humano y compromiso normativo.....	86
Tabla 17 Correlación entre Talento humano y compromiso de continuidad.....	89

## Contenido de Figuras

Figura 1 La composición del talento humano .....	38
Figura 2 Del trabajador tradicional al profesional talentoso .....	39
Figura 3 Factores y políticas para crear talento organizativo .....	41
Figura 4 Capacidades en tres planos .....	42
Figura 5 Los componentes del talento .....	44
Figura 6 Diferencia entre sumisión o compromiso .....	47
Figura 7 Puntos porcentuales (p.p.) de la primera variable Talento Humano .....	68
Figura 8 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión Capacidades .....	70
Figura 9 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión compromiso .....	71
Figura 10 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión acción .....	72
Figura 11 Puntos porcentuales (p.p.) de la segunda variable Compromiso organizacional ....	74
Figura 12 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión Compromiso afectivo .....	75
Figura 13 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión Compromiso normativo .....	77
Figura 14 Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión Compromiso de continuidad .....	78
Figura 15 Cálculo de la “rs” calculada y el punto crítico de la “rs” .....	82
Figura 16 Cálculo de la “rs” calculada y el punto crítico de la “rs” .....	85
Figura 17 Cálculo de la “rs” calculada y el punto crítico de la “rs” .....	88
Figura 18 Cálculo de la “rs” calculada y el punto crítico de la “rs” .....	91

## Resumen

En la presente investigación se estableció el nivel de relación entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, en donde se plantea la interrogante: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021?; el objetivo por lo tanto fue establecer el nivel de relación que existe entre estas variables. En el marco metodológico se utilizó el método científico, de manera específica el método hipotético -deductivo, el método fue el estadístico, el tipo fue básico, el nivel relacional y el diseño no experimental de corte transeccional; en cuanto a la población, esta estuvo conformada por 68 trabajadores y por el método censal no probabilístico se consideró trabajar con la cantidad total como muestra; asimismo, se hizo uso de cuestionarios como instrumentos para recolección de datos. El resultado de este trabajo de investigación demostró que existe una relación significativa entre el talento humano y el compromiso organizacional, además, se concluyó en que la relación es directa, positiva moderada ( $r_s=0.301$ ,  $p. <0.05$ ). Finalmente, se recomendó que se pueda tener una adecuada gestión del talento para que pueda motivar y lograr que los trabajadores estén acordes con el perfil que requieren sus cargos y logren cumplir metas y objetivos para bien de la institución.

Palabras clave: Talento humano, Compromiso organizacional.

### **Abstract**

In the present investigation, the level of relationship between human talent and the organizational commitment of the non-teaching staff of the National Autonomous University of Huanta was established, where the question is raised: What is the level of relationship that exists between human talent and the organizational commitment of the non-teaching staff of the National Autonomous University of Huanta, Ayacucho - 2021?; the objective therefore was to establish the level of relationship that exists between these variables. In the methodological framework, the scientific method was used, specifically the hypothetical-deductive method, the method was statistical, the type was basic, the relational level and the non-experimental transectional design; Regarding the population, this was made up of 68 workers and by the non-probabilistic census method it was considered to work with the total amount as a sample; Likewise, questionnaires were used as instruments for data collection. The result of this research work showed that there is a significant relationship between human talent and organizational commitment, in addition, it was concluded that the relationship is direct, moderate positive ( $r_s=0.301$ ,  $p. <0.05$ ). Finally, it was recommended that there be adequate talent management so that it can motivate and ensure that workers are consistent with the profile required by their positions and achieve goals and objectives for the good of the institution.

**Keywords:** Human talent, Organizational commitment.

## **Capítulo I**

### **Planteamiento del Problema**

#### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

A nivel mundial, el talento humano para las organizaciones es considerado como una moneda valiosa, ya que, a través de ello, las organizaciones pueden lograr sus objetivos preestablecidos (Ramírez, et al., 2019). En base a este concepto, el mismo autor, revela que en organizaciones del sector educación de Venezuela, Chile y Colombia, se le da prioridad a la estrategia organizacional relacionado a la gestión humana, donde está inmerso las capacidades, compromiso y acción de la persona, ya que consideran que es muy importante para el logro de objetivos y metas de las organizaciones.

Con el resultado descrito anteriormente se puede evidenciar que el talento humano juega un papel importante en las organizaciones; asimismo, otro estudio desarrollado por (López, et al., 2017), sobre gestión humana en organizaciones del sector salud cubana, se encontró que existen reservas de mejora para gestionar el

conocimiento y habilidades del trabajador y lograr la satisfacción de sus necesidades dentro de la organización. Así como también, la mayoría de los sujetos de estudio 78.1% consideró que las recompensas son precarias por su esfuerzo. Este resultado es malo para las organizaciones, ya que son factores que perjudican el compromiso de los trabajadores, por ende, perjudica en la consecución de los objetivos.

Por otro lado, de acuerdo al artículo desarrollado por (Santiago y Rojas, 2021), el 92.03% considera que las condiciones laborales en tiempos de pandemia COVID-19 no es buena, como respuesta a ello, el compromiso de los trabajadores se vio debilitado. Asimismo, otro resultado que se evidenció fue que las nuevas condiciones laborales tienen un impacto de 32% sobre el compromiso laboral de la empresa del sector estudiado; lo que quiere decir que, a mayor tiempo y adaptabilidad de las nuevas condiciones laborales mejor será el desempeño. Y como se sabe, a mayor personal comprometido es una verdadera ventaja competitiva para las organizaciones.

Como se puede ver, los problemas a nivel mundial sobre el talento humano y el compromiso organizacional han incrementado por la pandemia COVID-19, ya que la forma de trabajo, las condiciones de la misma, ha cambiado drásticamente.

En Latinoamérica, en cuanto a los niveles de compromiso de sus trabajadores en las distintas organizaciones, nuestro país no es ajeno a esta realidad. El nivel de compromiso a nivel regional de 72.0%, superando a empresas de Europa, E.E.U.U y Asia. Así también informó que Latinoamérica en general siempre ha expuesto un índice mayor al global y al de otras zonas del mundo, y que estas tendencias responden a que la mayoría de latinoamericanos valoran de una forma menos crítica los elementos que impactan en el compromiso. Siendo América Latina la región que

lidera esta propensión, en donde Perú ocupa el primer lugar con una tasa de 74%, superior al promedio en general (Info Capital Humano, 2019)

Según una publicación (El Diario Gestión, 2015) el 87.0% de los responsables del talento humano y de negocios a nivel global, considera que la falta de compromiso de los trabajadores es uno de los problemas más graves que afrontan las organizaciones. Así como también, según a lo afirmado, el 60.0% de ellos precisaron que no disponen de programas adecuados para medir y perfeccionar el compromiso laboral. También, el 12.0% señala haber implementado un plan para definir y fortalecimiento de la cultura empresarial, con solo el 7,0% logrando la excelencia en su capacidad para medir, promover y fortalecer el compromiso en el trabajo.

Si bien es cierto es importante considerar lo antes señalado, estos datos reflejan la situación en la que se encuentran todas las empresas e instituciones de nuestro país, ya que existe una amplia brecha en la importancia que le dan las empresas a la tendencia de "cultura y engagement", lo cual también va a dar resultados en el tiempo, en la calidad de los servicios que brindan las organizaciones, lo cual repercute en su crecimiento. Otra tendencia relevante es la "brecha de liderazgo". El 86.0% de los entrevistados lo toma como un problema de relevancia y el 50.0% muy relevante (Diario Gestión, 2015).

Realizando un enfoque a la problemática Instituciones de Educación Superior (Quispe & Paucar, 2020) en su revista sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de universidades públicas del Perú indicaron que los profesores que estaban satisfechos con su nivel laboral tenían 3,39 veces más probabilidades de tener compromiso organizacional, 48,3%. dijo estar insatisfecho

con su lugar de trabajo y el 70,2% no se comprometió con la continuidad; los motivos más importantes fueron remuneración baja, falta nombramiento y promoción, disconformidad al no ser reconocidos, así como pocas posibilidades para crecer. Como se puede evidenciar, la insatisfacción es alta, lo cual es un peligro para la institución.

Si nos centramos en el departamento de Ayacucho – Huanta, encontramos a la unidad que será analizada, la Universidad Nacional Autónoma, ya que no es ajena a la problemática planteada, debido a que tiene como política un estándar de calidad en la educación universitaria, y cumplir con las condiciones básicas de calidad conforme a la Ley Universitaria 30220.

En dicha institución, se observa que los trabajadores administrativos (personal no docente) no son competentes en su área, carecen de habilidades y capacidades necesarias para desempeñarse muy bien; esto se muestra en los resultados pésimos que presentan cada trabajador. Este hecho, hace que los trabajadores experimenten comportamientos y actitudes de poca identificación con la institución y con su trabajo. Sucede que, cuando hay trabajos o problemas que resolver en equipo, se muestra una actitud de exclusión, falta de involucramiento en el equipo, ajeno a los problemas de la institución, realizan sus labores por obligación o por recibir una recompensa económica, etc. Estos síntomas son de un compromiso débil en los trabajadores.

La información presentada muestra que el talento humano es valioso para las organizaciones, ya que son los trabajadores quienes contribuyen al logro de los objetivos y metas de la organización. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha cambiado las condiciones laborales y ha afectado el compromiso de los trabajadores, lo que ha aumentado la importancia de la gestión humana. La falta de compromiso

de los trabajadores es un problema grave para las organizaciones, y muchas no disponen de programas adecuados para medir y perfeccionar el compromiso laboral.

En América Latina, en general, y en Perú, en particular, el nivel de compromiso de los trabajadores es mayor que en otras partes del mundo. Aun así, la falta de compromiso es un problema que las empresas deben abordar para mejorar la calidad de sus servicios y su crecimiento. En cuanto a las Instituciones de Educación Superior, la satisfacción laboral de los docentes está relacionada con su compromiso organizacional, lo que sugiere que la remuneración, la falta de nombramiento y promoción, y la disconformidad son factores que pueden afectar el compromiso de los trabajadores. Por lo cual, la presente investigación plantea el problema de investigación siguiente.

## **1.2. Delimitación del Problema**

### ***1.2.1. Delimitación Espacial.***

Se realizó en la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, provincia de Huanta, departamento Ayacucho.

### ***1.2.2. Delimitación Temporal.***

Se hizo tomando los datos durante el último trimestre del año 2021 y el primer semestre del año 2022.

### ***1.2.3. Delimitación Conceptual.***

Conceptualmente se delimitó en base a la definición de las variables y dimensiones correspondientes.

### **Talento Humano.**

El talento humano es el conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y valores que posee una persona y que le permiten desempeñar de manera efectiva una tarea o actividad. Es el potencial de cada persona para aprender, crear, innovar y producir resultados valiosos. El talento humano es un recurso valioso en cualquier organización, ya que es el principal factor que determina el éxito y la productividad de una empresa. (Abril, 2018, p. 32).

### **Compromiso Organizacional.**

(Robbins, 2004) El compromiso organizacional se refleja en la actitud y el comportamiento de los empleados hacia su trabajo y la organización.

Hay varios factores que pueden influir en el nivel de compromiso organizacional de los empleados, es importante para la organización porque puede mejorar la productividad y la lealtad de los empleados, así como reducir la tasa de rotación de personal. Según Robbins, existen tres tipos de compromiso organizacional:

**Compromiso afectivo:** este tipo de compromiso se basa en el afecto y el cariño que el empleado siente hacia su empresa. Los empleados con compromiso afectivo se sienten profundamente involucrados en la empresa y están dispuestos a hacer lo que sea necesario para ayudarla a prosperar.

**Compromiso continuo:** este tipo de compromiso se basa en la creencia del empleado de que su empresa es un lugar de trabajo estable y seguro. Los empleados con compromiso continuo se sienten comprometidos a permanecer en la empresa a largo plazo.

Compromiso normativo: este tipo de compromiso se basa en la creencia del empleado de que es su deber quedarse en la empresa, independientemente de cómo se sienta o de lo que pueda ofrecerle otra empresa. Los empleados con compromiso normativo se sienten obligados a permanecer en la empresa debido a la lealtad que sienten hacia ella.

### **1.3. Formulación del Problema**

#### ***1.3.1. Problema General.***

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho - 2021?

#### ***1.3.2. Problemas Específicos.***

PE1

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho - 2021?

PE2

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho - 2021?

PE3

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho - 2021?

## **1.4. Justificación**

### ***1.4.1. Justificación Social***

La presente investigación se justifica a nivel social, a raíz de que al exponer a través de la teoría, sobre las variables talento humano y compromiso organizacional en la Universidad Autónoma de Huanta; busca aportar en primer término a esta Casa de estudio, donde es relevante que los actores, directivos, administrativos, docentes y alumnado en general, conozcan la relevancia de estos temas con el fin de que todos contribuyan a incrementar el nivel de educación en la institución, de esa manera se logrará formar profesionales de calidad, que ayude a la sociedad a resolver problemas a través de los conocimientos con los cuales han sido capacitados, asimismo, esto contribuye al desarrollo moral y económico en sus hogares.

### ***1.4.2. Justificación Teórica.***

Se sustentaron los fundamentos teóricos de la variable talento humano en base a lo propuesto por Abril, (2018) y Chiavenato, (2009), y para la segunda variable compromiso organizacional de acuerdo a Robbins, (2004) y Jericó, (2008), que mediante el análisis de la información recabada se extiendan los conceptos, enfocados de forma precisa en la realidad de la casa de estudios superior de Huanta – Ayacucho; de modo que los hallazgos resultantes contribuyan a la comunidad científica con un nuevo conocimiento científico sobre el tema que se está investigando.

El resultado que se obtuvo al finalizar esta investigación fue un nuevo conocimiento científico, que sirvió como base para futuros investigadores sobre el tema.

### ***1.4.3. Justificación Metodológica***

La presente investigación se justifica metodológicamente por utilizar la metodología más apropiada para llevar a cabo la investigación, metodología respaldada por Hernández, (2014). Además, aportó con un nuevo instrumento de investigación (cuestionario) acerca de la primera variable talento humano y la segunda variable compromiso organizacional, las cuales pasaron la prueba de confiabilidad y estuvieron debidamente validados, que permitió medir con exactitud las variables de estudio, lo que servirá como base para realizar futuras investigaciones sobre el tema.

## **1.5. Objetivos**

### ***1.5.1. Objetivo General***

Establecer el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.

### ***1.5.2. Objetivos Específicos***

#### **OE1**

Fijar el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.

#### **OE2**

Conocer el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.

#### **OE3**

Identificar el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1. Antecedentes**

##### ***2.1.1. Antecedentes Internacionales***

(Salazar, 2018) en su investigación titulada Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Su objetivo fue “identificar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”. Su metodología fue de nivel correlacional, de diseño no experimental – transeccional, enfoque cuantitativo, población y muestra conformada por 290 colaboradores, a quienes se les realizó las encuestas mediante la plataforma Google Drive y se utilizó el cuestionario como instrumento de investigación. El estudio encontró una relación positiva y considerable entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Se

sugiere que la institución debe elaborar un plan de acción concreto a mediano y largo plazo para incrementar los niveles de satisfacción y compromiso organizacional en los colaboradores.

(Tello, 2018) en su estudio titulado *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en la provincia de Tungurahua*. Su objetivo fue relacionar el compromiso organizacional con la satisfacción laboral del personal para establecer una propuesta de mejoramiento en la empresa Mil Boots. Su metodología tuvo un enfoque cuali-cuantitativo y fue de tipo básico de nivel descriptivo correlacional, a población y muestra estuvo conformada por 63 trabajadores de la empresa. El estudio concluye que los trabajadores de la empresa presentan un compromiso moderado en sus tres dimensiones (normativo, afectivo y de continuidad) y una satisfacción laboral general media. Además, se determinó que no existe una relación significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores. Los investigadores sugieren desarrollar y ejecutar prácticas saludables que promuevan el compromiso de los trabajadores y tomar en cuenta otros factores que puedan ser predictor del compromiso.

(Arcos, 2017) en su tesis titulada *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Gerencia Nacional de Negocios de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP. Para ello, se aplicaron encuestas a

una muestra censal de 349 colaboradores, utilizando una metodología cuantitativa. Los resultados mostraron que la sobrecarga laboral es media-baja, mientras que el nivel de compromiso organizacional es medio, siendo el compromiso de continuidad el más evidente y relacionándose de manera significativa, se recomendó reducir la carga laboral de los trabajadores para fomentar el compromiso organizacional.

(Romero, 2017) en su investigación titulada Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales, tuvo como objetivo determinar la influencia de las modalidades de contrato ocasional en el compromiso organizacional de los servidores públicos del Ministerio de Trabajo. El estudio tuvo un nivel de investigación descriptivo, tipo básico y de diseño no experimental - transeccional, utilizando encuestas como aplicadas a una muestra de 372 trabajadores. Se concluyó que, a mayor responsabilidad, mayor es el nivel de formación de los trabajadores, y que sus compromisos encontrados no varían significativamente, siendo experimentados de alguna manera y en distintos niveles por los servidores públicos. Los investigadores recomendaron aplicar la propuesta de fortalecimiento del compromiso organizacional elaborada en base a los resultados obtenidos.

### ***2.1.2. Antecedentes Nacionales.***

(Céspedes, 2018) en su investigación titulada Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del

Valle, se propuso determinar la relación entre ambas variables en la entidad mencionada. El estudio fue de nivel correlacional con diseño descriptivo-correlacional y utilizó encuestas y cuestionarios en una muestra de 44 trabajadores de un total de 82 empleados en la entidad. La investigación concluye que existe una fuerte relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional ( $r_s = 0,883$ ), ( $p=0,000 < p=0,05$ ). Se recomendó que los directivos de la municipalidad desarrollen una gestión de talento humano centrada en mejorar las competencias profesionales y la ética de los trabajadores para mejorar su desempeño.

(Aliaga, 2018) en su estudio titulado Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho, buscó demostrar la relación existente entre las variables en cuestión. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental transeccional y se aplicaron encuestas a una población conformada por 30 empleados de la financiera Interbank. Los resultados indicaron una relación significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, así como también entre las habilidades y actitudes y el compromiso organizacional. La recomendación principal fue capacitar, supervisar y/o monitorear al personal de Interbank para mejorar su productividad.

(Hurtado, 2019) en su tesis titulado Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa particular santa Isabel de Pueblo Libre, buscó establecer la relación entre las

variables estudiadas en dicha institución. El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque observacional, correlacional y transversal, con una población y muestra de 45 trabajadores y utilizando encuestas para recopilar data. Los resultados indicaron que mientras la gestión del talento humano es buena entonces el compromiso de los trabajadores se verá más fortalecido, así mismo se evidenció una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo organizacional. Como recomendación, se sugirió la realización de capacitaciones periódicas para fomentar un desempeño motivador y alcanzar los objetivos institucionales.

(Andrade, 2018) en su tesis titulada La gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones de la Red 22 de la UGEL 04 Comas, se planteó determinar la relación entre las variables de estudio en dichas instituciones. El estudio fue de diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y la población estuvo conformada por 195 docentes de los cuales se tomó una muestra de 130 y, se utilizaron encuestas y cuestionarios como técnica e instrumento de acopio de datos. El estudio concluye que existe una relación significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de los docentes. Se recomienda que las instituciones realicen talleres vivenciales para fomentar la identificación y compromiso del personal con la institución.

(Vera, 2018) en su investigación denominada El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de

Huaura, tuvo como objetivo general demostrar de qué manera el talento humano influye en la competitividad de los colaboradores. Para alcanzar dicho objetivo se utilizó la siguiente metodología: diseño de investigación fue no experimental, transaccional y correlacional, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, la población estuvo conformada por 28 trabajadores (GDYOT) de dicha entidad, asimismo, la muestra está conformado por 28 sujetos de estudio; como técnica e instrumento de estudio se utilizó las encuestas y el cuestionario respectivamente. Finalmente, el estudio concluye en lo siguiente: el talento humano influye significativamente ( $p=0.002<0.05$ ), con una correlación positiva media del 61.1% entre ambas variables, por lo tanto, el talento humano (capacidades, compromiso y acción) es fundamental e incide en la competitividad del colaborador y en todo el clima laboral, lo cual afecta ya se positivamente o negativamente en el resto de los colaboradores. Ante ello, recomiendan que, continuar realizando talleres dirigidos a los colaboradores con el fin de reforzar las competencias técnicas y en su personalidad asertiva, lo que en efecto promoverá mejorar el clima laboral.

## **2.2. Bases Teóricas**

### ***2.2.1. Talento Humano***

Desde sus inicios la humanidad ha desarrollado diferentes tareas y actividades donde se observaba la participación de grupos de personas, quienes se organizaban para lograr lo que deseaban, es decir satisfacer sus necesidades y el de la comunidad.

Pero en ese entonces no se hablaba sobre talento humano, a pesar que tal vez las personas poseían talento, no lo sabían. Fue entonces que a mediados del siglo XIX cuando se da inicio a la revolución industrial, sustituyeron la mano de obra por maquinarias, y ese hecho fue histórico porque desde la fecha cambiaron muchas cosas respecto a la dirección del talento humano. Los cambios se suscitaron de inmediato, se evidenciaba la división de trabajo, la identificación de factores de producción, nace la clase obrera, etc. (Bermúdez, 2018).

A raíz de ello, se originaron conflictos entre el trabajador y el “patrón”, dichos conflictos afectaban al clima laboral, lo que provocaba daños en la salud física y mental de los trabajadores. Por ello, se habilitaron por primera vez nuevas oficinas denominadas “secretaría de bienestar”, estas oficinas estaban al pendiente de mantener un buen ambiente de trabajo, para mejorar el rendimiento de los trabajadores (Bermúdez, 2018).

Posterior a ello, se desarrollaron escuelas de la administración, como la administración científica, la de relaciones humanas y otros. A partir de ello, al trabajador ya se le empezaba a dar más importancia en las organizaciones, lo cual da lugar a detallar como fue la evolución del talento humano.

### **Evolución del Talento Humano.**

La evolución del talento humano estuvo inmersa en el avance de la gestión del talento humano o también lo anteriormente lo llamaban

administración de recursos humanos. Sin embargo, se vio grandes cambios, y de acuerdo a ello se dividió en cinco etapas (Cuesta, 2010).

***Primera Etapa (1870-1900).*** El gran cambio que se evidenció en esta década fue la revolución industrial, que raíz de ello nace una nueva tendencia, la organización empezaba a dar mayor valor al trabajo realizado, y el trabajador empezaba a ser más consciente sobre la retribución por su trabajo realizado, por ello, se veía las protestas en contra de las industriales. En efecto, estos cambios dieron lugar a dar mayor importancia a las condiciones laborales de los trabajadores (clima laboral) y así como también a tomar muy en cuenta la gestión humana en las organizaciones, ya que con ello se lograría crear y mantener un buen ambiente entre trabajadores y propietarios.

***Segunda Etapa (1901-1930).*** Esta etapa fue marcada por los diferentes eventos suscitados a nivel mundial, como la primera guerra mundial, la crisis económica de 1929, lo que provocó un gran desastre en la economía mundial. Estos hechos dieron un nuevo concepto al trabajo, el valor asume un salario, este valor que actualmente es la contraprestación, una forma de pagar al trabajador por sus servicios; por otro lado, se originaba nuevos conceptos de psicología y filosofía en el trabajo, quienes desarrollaban el concepto talento humano.

***Tercera Etapa (1931-1960).*** Después de la crisis económica de 1929, el trabajo seguía siendo mercancía, pero bajo el control del estado, este suceso dio origen a un sistema comprendidos por tres elementos: el gobierno o el

estado, empresarios y trabajadores. Posteriormente, ya se veía el surgimiento de nuevos enfoques a través de escuelas sobre el talento humano, como el que fue desarrollado por Elton Mayo (escuela de las relaciones humanas), la escuela del comportamiento, psicología administrativa, y la teoría de la contingencia.

***Cuarta Etapa (1961-1990).*** El hecho que marco a esta etapa es el avance tecnológico y la globalización, donde el objetivo de todas las organizaciones era ser rentables y competitivos. A causa de ello, los especialistas en gestión del Talento humano, se preocupaban por las capacidades y habilidades de los trabajadores, no solo eso, también se esmeraban en comprometer y/o involucrar a los trabajadores en la organización, ya que eran conscientes de que, si lograban controlar ello, entonces la organización podrá cumplir con los objetivos preestablecidos.

***Quinta Etapa (1991 en adelante).*** Es la etapa en que actualmente se está viviendo, marcada por los cambios constantes contraídos por la globalización, dichos cambios son de tendencia mundial; estos cambios se reflejan en el aspecto tecnológico, social, político, ambiental, y otros. Todo ello, dieron un giro de 360° en el talento humano con respecto a la primera etapa de esta evolución; ya que, en estos tiempos, las empresas ofrecen reforzar y desarrollar las habilidades y capacidades de sus trabajadores para un mejor rendimiento. Asimismo, el talento humano se enfoca en dar soluciones a los problemas críticos de la empresa, como: incrementar la cartera de clientes, aumento de la productividad y mejorar la calidad en el trabajo.

## **Aspectos Esenciales del Talento Humano.**

Para (Chiavenato, 2009), consta por cuatro puntos:

*Conocimientos.* es una combinación de experiencia, habilidades y valores que nos permite comprender y actuar de manera efectiva en el mundo. También se refiere al conocimiento como una combinación de información y comprensión, y como una herramienta poderosa para tomar decisiones y resolver problemas. En resumen, para Chiavenato, el conocimiento es la base del aprendizaje y del desarrollo personal y profesional.

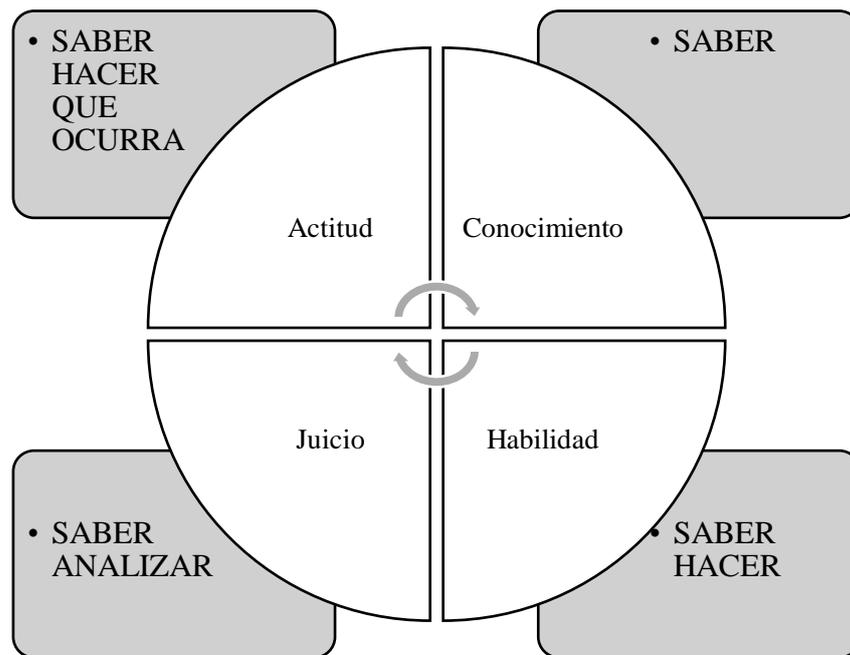
*Habilidades.* Es el famoso saber hacer. Mediante las habilidades se puede resolver problemas o conflictos, permite crear e innovar, ya que se utiliza y aplica el conocimiento. Es decir, la habilidad es el arte de transformar el conocimiento en la tangibilidad de un resultado.

*Juicio.* se refiere a la capacidad de evaluar y tomar decisiones basadas en información y conocimiento. Esto implica analizar diferentes opciones y elegir la que se considera más adecuada para alcanzar un determinado objetivo. El juicio también implica tener la habilidad para anticipar posibles consecuencias de las decisiones y tomar en cuenta factores externos que pueden afectar el resultado. En resumen, el juicio es una habilidad clave para cualquier administrador, ya que le permite tomar decisiones informadas y estratégicas en el lugar de trabajo.

**Actitud.** Consiste en saber hacer que ocurra. Esta muy relacionado a la acción, actitud emprendedora, innovación constante, asumir riesgos, dispuesto al cambio, agregar valor, tener como principio la calidad y con un enfoque a resultados. Todo esto es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización.

Figura 1

*La composición del talento humano*



*Nota:* la figura muestra como está compuesto el talento humano y el significado de cada uno. (Chiavenato, 2009)

### **Importancia del Talento Humano.**

En la actualidad las organizaciones le dan mucha importancia y saben diferenciar entre lo que es el talento humano y un trabajador tradicional. Es decir, el hecho de tener muchos trabajadores en la organización no significa tener muchos talentos. Así que, es mejor tener pocos trabajadores, pero con mucho talento, estos son los profesionales claves que toda organización necesita para alcanzar sus objetivos (Jericó, 2008).

En seguida se mostrará la diferencia de un trabajador tradicional a un profesional con talento.

Figura 2

*Del trabajador tradicional al profesional talentoso*

Trabajador tradicional	Profesional con talento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lealtad a la Organización.</li> <li>• Búsqueda de estabilidad.</li> <li>• Nivel medio de confianza.</li> <li>• Plan de Carrera a largo plazo.</li> <li>• Enfoque de salario y posición.</li> <li>• Le gustaría una vida equilibrada</li> <li>• Miedo al cambio.</li> <li>• Ajuste a la nueva tecnología.</li> <li>• Trabaja muchas horas.</li> <li>• Cree que la Dirección es capaz de responder a todo.</li> <li>• Puede actuar en entornos donde se emplee el miedo.</li> <li>• Lema: "Trabaja duro y ten éxito".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lealtad a sí mismo, su equipo y sus proyectos.</li> <li>• Pasión por la acción y el cambio.</li> <li>• Alto nivel de confianza.</li> <li>• Espera estar en la empresa poco tiempo.</li> <li>• Enfoque de crecimiento personal, oportunidad y dinero.</li> <li>• Demanda una vida equilibrada</li> <li>• Cómodo con el cambio.</li> <li>• Uso de la tecnología como segunda naturaleza. (Hábito)</li> <li>• Prefiere ser juzgado por los resultados.</li> <li>• Quiere que la Dirección sea consistente.</li> <li>• No actúa en entornos con miedo.</li> <li>• Necesita margen de maniobra</li> <li>• Lema: "Trabaja bien, disfruta con tu trabajo y supérate"</li> </ul>

*Nota:* la figura muestra las características de un trabajador tradicional y de un profesional talentoso. (Jericó, 2008, p. 109).

Como se puede evidenciar, un profesional con talento, es indispensable para la consecución de los objetivos organizacionales, por ello, la mejor forma de aprovechar el talento humano es mediante el trabajo en equipo, ya que con

ello se sumaría esfuerzos y se complementan sus habilidades entre todos los integrantes del equipo, compensando sus debilidades individuales.

Siendo así, el área encargada de gestionar el talento humano, “además de cumplir con sus ocupaciones diarias, tienen que garantizar su administración, para lograr una ininterrumpida obtención de datos, sistematización de estructuras, previsión de cambios, entre otras actividades que permiten a las organizaciones desarrollar con plenitud los objetivos previstos” (Abril, 2018, p. 26).

### **Del Talento Individual al Talento Organizativo.**

El talento individual se refiere a las habilidades, conocimientos y experiencia de cada uno de los empleados de una empresa. Cada persona tiene sus propias fortalezas y debilidades, y es importante reconocer y valorar el talento individual de cada uno de los miembros del equipo.

El talento organizativo, por otro lado, se refiere a la forma en que la empresa como un todo utiliza el talento individual de sus empleados para alcanzar sus objetivos y metas. Esto incluye aspectos como la cultura y el clima laboral de la empresa, la estructura y la comunicación interna, y la forma en que se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración.

Es importante tener en cuenta tanto el talento individual como el talento organizativo, ya que ambos son necesarios para el éxito de una empresa. El talento individual de los empleados es la base sobre la que se construye la empresa, mientras que el talento organizativo es la forma en que se aprovecha

al máximo ese talento individual para alcanzar los objetivos de la empresa. (Alles, Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias, 2007).

Para crear el talento organizativo, hay dos caminos, de acuerdo a lo propuesto por (Alles, Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias, 2007):

- En primer lugar, seleccionar profesionales con capacidades y/o competencias acordes a lo que la empresa necesita o requiera.
- En segundo lugar, generar un entorno organizativo que cree valor profesional y que motive a los colaboradores a contribuir y a continuar en la organización. Para ello se deberá desarrollar políticas de retención.

Figura 3

*Factores y políticas para crear talento organizativo*



*Nota:* la figura muestra los factores y políticas que promueven el talento organizativo. (Jericó, 2008, como se citó en Alles, 2007, p. 27).

### **Dimensiones del Talento Humano.**

El talento está compuesto por tres partes fundamentales: capacidades, compromiso y acción (Jericó, 2008). Y para la presente investigación, estas serán las dimensiones de la primera variable.

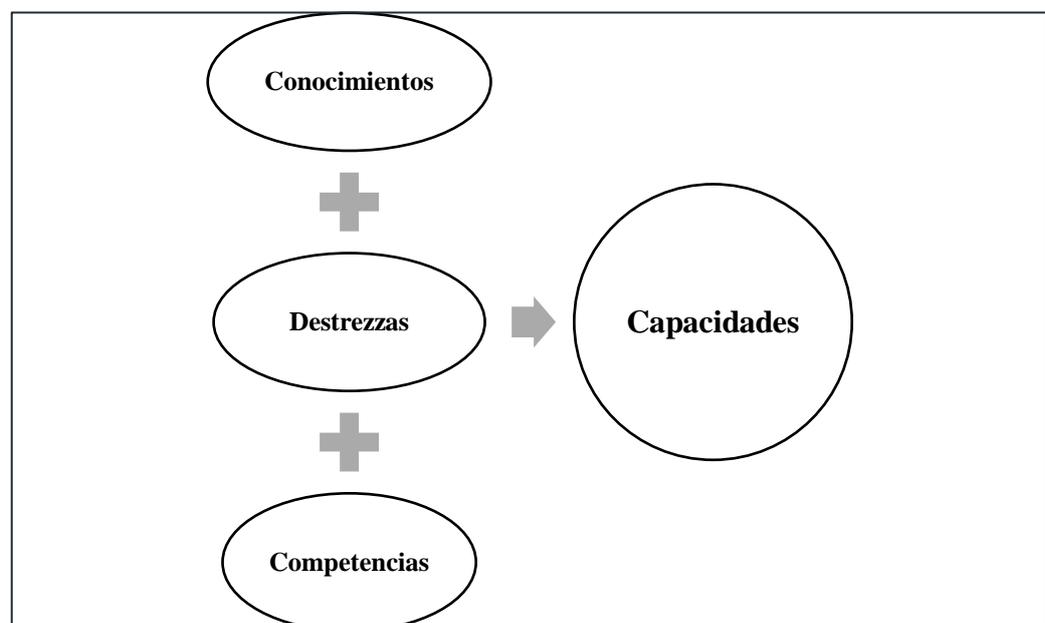
#### ***Primera Dimensión Capacidades.***

Las capacidades están comprendidas por los conocimientos, habilidades y competencias o actitudes. Todo ello constituye el substrato básico del talento (Jericó, 2008).

Para poder deducir las capacidades de un profesional, se debe tener en cuenta tres planos muy importantes: los conocimientos, las destrezas y las competencias.

Figura 4

*Capacidades en tres planos*



*Nota:* La figura muestra como está compuesto las capacidades de una persona.

(Alles, 2007, p. 33).

Las tres partes que conforman capacidades de una persona, son muy importantes, a continuación, se muestra con ejemplos.

Respecto a: “matemáticas aplicadas, estadística, contabilidad general, costos, análisis financieros, normas de calidad, normas contables requeridas en el país de incumbencia, softwares específicos, manejo de utilitarios, idiomas, conocimientos de mercados específicos, macroeconomía, microeconomía, mantenimiento preventivo, etc.” (Alles, 2007, p. 33)

En caso de este último, la competencia consiste en las características de la personalidad, acontecidas en comportamientos, que crean un desempeño exitoso en un puesto de trabajo y esto conduce al crecimiento y desarrollo de las organizaciones, ya que generan ideas y las implementan, consiguen clientes, desarrollan los procesos, innovan los productos, prestan los servicio, evitan los riesgos, entre otras acciones (Alles, 2015).

### ***Segunda Dimensión Compromiso.***

Se refiere a la involucración total, máximo compromiso. Existen dos formas de vincularse en el trabajo, es decir, el trabajador que solo llega a implicarse en sus labores mientras que el otro se involucra en su trabajo. Lo mejor es involucrase en el trabajo, ya que con ello se estaría logrando el compromiso total (Jericó, 2008).

El compromiso del trabajador es el empuje para que el personal se desempeñe en su mejor forma la mayor parte de su periodo de permanencia en la organización. Por otro lado, es primordial mencionar que la organización tiene como rol fundamental fortalecer el compromiso de sus colaboradores (Jericó, 2008).

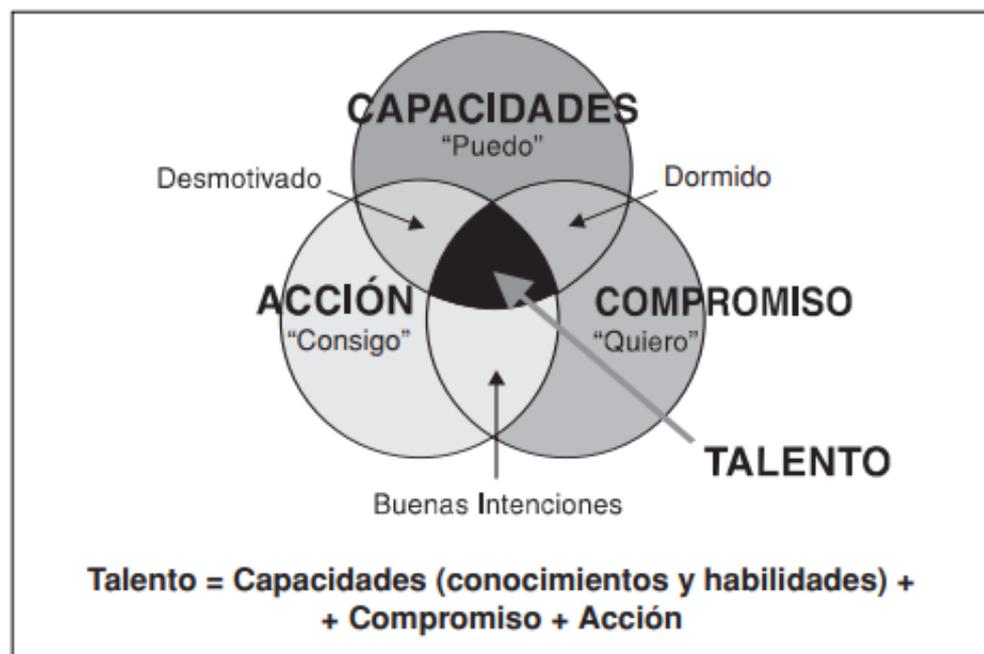
### ***Tercera Dimensión Acción.***

El último ingrediente que conforma el talento humano es la acción. La disponibilidad y ejecución en el preciso momento. Bastante relacionado a la innovación constante en la organización, lo que conlleva a no detenerse, sino continuar y ubicarse delante de la competencia (Jericó, 2008)

En definitiva, las tres dimensiones ya descritas, se presentará gráficamente, donde refleja la importancia de cada uno.

Figura 5

*Los componentes del talento*



*Nota:* La figura muestra los tres elementos que compone el talento de un profesional. (Jericó, 2008, p. 103).

El talento de un profesional requiere de los tres elementos al mismo tiempo, ya que para llevar a cabo un proyecto es imprescindible sus capacidades, el compromiso con su trabajo y si actúa con celeridad. Por lo

tanto, esos tres ingredientes del talento se les exige a los profesionales, ya que ello permite alcanzar los resultados esperados (Jericó, 2008).

### ***2.2.2. Compromiso Organizacional***

El compromiso es asumir como propios los objetivos de la organización y desear continuar en dicha organización. Asimismo, el compromiso es bidireccional, porque va de la persona hacia la empresa, y de la empresa hacia la persona. Es decir, la persona aporta sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias, etc. a la empresa, así como involucrase al máximo para lograr los objetivos organizacionales; mientras que la empresa crea políticas, promueve buenas prácticas, mejora las relaciones laborales, entre otros. Para fortalecer el compromiso de sus trabajadores (Jericó, 2008).

El compromiso, para muchas organizaciones, es lo más difícil y delicado de gestionar. Esto sucede porque hablar sobre el compromiso del trabajador va depender de ambas partes, ya que se refiere al grado en que el colaborador se involucra y/o identifica con una organización, con sus objetivos y metas, además tiene el deseo de mantenerse en su trabajo aportando activamente. (Amorós, 2007)

Por otro lado, significa que el trabajador se identifica con la organización donde labora, y por el contrario, un compromiso débil o bajo significa que el trabajador no se identifica con su trabajo, y solo cumple sus labores por exigencia del jefe superior u otros factores externos (Amorós, 2007).

### **Factores Esenciales del Compromiso Organizacional.**

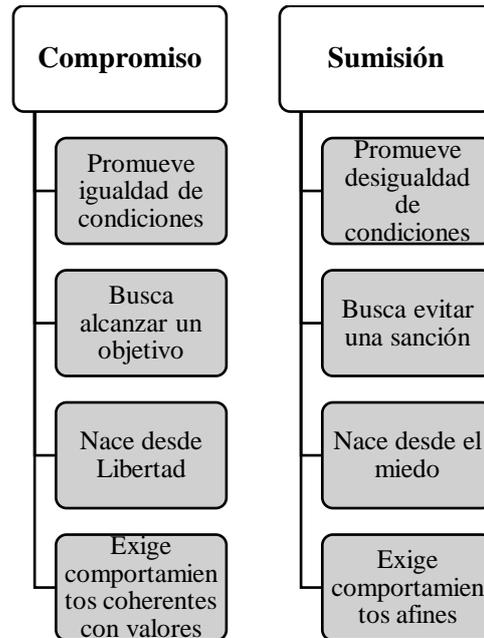
(Araujo y Brunet, 2012) señalan los siguientes factores:

- El compromiso es el elemento clave para incrementar la productividad y crear una cultura de rendimiento.
- Una buena relación entre el jefe y colaborador.
- Que la alta dirección comunique a los trabajadores la visión clara de cómo alcanzar los objetivos a largo plazo.
- La reputación de la compañía por su responsabilidad social corporativa.
- Oportunidades que ofrece la empresa a los trabajadores para crecer profesionalmente.
- El sentimiento de pertenencia.

Asimismo, es importante conocer cómo se caracteriza el compromiso y cuál es la diferencia con la sumisión, ya que muchos de los gerentes de unidades encargadas de gestión de talento humano, tienden a confundirse con ciertas actitudes y comportamientos de sus trabajadores, por ello, en seguida se muestra dicha diferencia.

Figura 6

*Diferencia entre sumisión o compromiso*



*Nota:* la figura presenta la diferencia entre compromiso y sumisión, las características de cada uno. (Jericó, 2008)

### **Claves Sobre el Compromiso.**

Existen puntos claves que las empresas deberían tomar muy en cuenta, para aumentar el compromiso de sus colaboradores. Para ello, (Jericó, 2008) propone lo siguiente:

- Gestión del talento = construcción de compromiso del colaborador con la organización, lo que significa, mantener al trabajador motivado y que este desee permanecer y aportar a la organización. Es necesario recordar que el compromiso es distinto a la motivación. Es decir, un profesional comprometido siempre está satisfecho, pero no siempre un profesional satisfecho está comprometido.

- No sin estrategia, la gestión de talento humano debe tener como punto de partida la estrategia de la compañía, de acuerdo a ello definirá la proposición de valor del trabajador.
- Es importante que la organización se preocupe por el crecimiento del profesional que desempeña en su empresa; el resultado de crecimiento se puede ver en tres tipos: crecimiento, separación o pensar en retirarse de la compañía. Solo cuando el resultado es crecimiento, el profesional está comprometido.
- Evitar la rotación del personal, el trabajador que realmente está comprometido no es vulnerable a la rotación, sin embargo, el trabajador que depende de motivación extrínseca esta vulnerable a la rotación.
- Págame emocionalmente, una forma de retribuir por su trabajo a los colaboradores mercenarios o no comprometidos no es con el salario emocional, mientras que un trabajador comprometido aparte de la retribución económica les importa la retribución emocional.
- Tener en cuenta que el compromiso se crea con la práctica y no con palabras bonitas al trabajador.

### **Dimensiones del Compromiso Organizacional.**

Existen tres formas de compromiso con la organización, las cuales son.

*Primera Dimensión Compromiso Afectivo.* Los profesionales que tienen este tipo de compromiso, sienten orgullo por trabajar en la organización que laboran. Así como también, significa que el empleado se siente

identificado con la misión, visión y los valores de la compañía; en definitiva, un trabajador que siente un compromiso afectivo además del orgullo por pertenecer a la organización, se preocupa por la organización cuando esta tiene problemas (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Araujo y Brunet, 2012).

Por otro lado, por cómo se caracteriza este tipo de compromiso, el compromiso afectivo es deseable en las organizaciones, ya que indica que los trabajadores desean continuar laborando allí debido a que sus expectativas han sido satisfechas. Cuando los colaboradores sienten aprecio y trato como familia, se comprometen con la organización y continúan trabajando allí de forma estable, lo que puede mejorar su rendimiento y transferir conocimiento. (Araujo & Brunet, 2012).

*Segunda Dimensión Compromiso Normativo.* El compromiso normativo se refiere al deber de cumplir las reglas y políticas de la organización, y se experimenta como una convicción personal y un valor importante. Los trabajadores lo consideran una necesidad personal y respetarlo es responsabilidad de cada uno. Si no se cumple, puede haber sanciones externas e internas, como juicios de valor sobre el comportamiento del trabajador en la empresa. Este tipo de compromiso es valorado en las organizaciones y forma parte de la personalidad del trabajador. (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Araujo y Brunet, 2012).

Meyer y Allen sugieren que el compromiso normativo es importante para el compromiso organizacional porque los empleados que se comprometen normativamente se sienten moralmente obligados a cumplir con las normas y

expectativas de la organización, incluso cuando no están motivados por un sentido de identificación emocional o por la percepción de que la organización satisface sus necesidades. Por lo tanto, los empleados que se comprometen normativamente son más propensos a permanecer en la organización y a trabajar duro para cumplir con sus responsabilidades, incluso cuando no están motivados por factores externos.

*Tercera Dimensión Compromiso de Continuidad.* Este tipo de compromiso se refiere al reconocer los costos asociados con dejar la organización, es decir, al pasar el tiempo el trabajador percibe que va haciendo pequeñas inversiones en la compañía, por lo cual espera que le devuelvan; estas inversiones pueden ser: el plan de pensiones, de compra de acciones o la liquidación para cuando se retire, es decir, el trabajador siente que está vinculado a ello porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo en ella.

Aquellos trabajadores que se sienten comprometidos con su organización debido a que piensan que conseguir otro trabajo con las mismas condiciones sería una pérdida de tiempo los lleva a que tengan un apego mayor a la organización, lo que se traduce en una mayor estabilidad laboral y un rendimiento mínimo aceptable. Este compromiso se caracteriza por ser una forma de capitalizar la inversión del trabajador en la empresa o abandonarla en caso de aparecer alguna oportunidad externa (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Araujo y Brunet, 2012).

En conclusión, este componente del compromiso se refiere a la sensación de permanecer en la organización debido a una sensación de deuda hacia la empresa por haber brindado oportunidades o recompensas valoradas por el trabajador. Se trata de un sentimiento de obligación hacia la organización que puede generar una fuerte lealtad y compromiso de continuidad en el trabajador, aunque su rendimiento pueda no ser el óptimo. Este tipo de compromiso se identifica como una deuda por parte del trabajador hacia la organización (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Araujo y Brunet, 2012).

### **2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)**

#### ***2.3.1. Talento Humano***

El talento humano es el conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y valores que posee una persona y que le permiten desempeñar de manera efectiva una tarea o actividad. Es el potencial de cada persona para aprender, crear, innovar y producir resultados valiosos. El talento humano es un recurso valioso en cualquier organización, ya que es el principal factor que determina el éxito y la productividad de una empresa (Abril, 2018, p. 32).

El talento humano es el conjunto de habilidades, competencias y conocimientos de una persona que le permiten desempeñar su trabajo de manera efectiva. Además, el talento humano incluye la capacidad de adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes, la creatividad y la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo. Es importante tener en cuenta que el talento humano es un recurso valioso y esencial para el éxito de una empresa, ya que es a través del

talento humano que se pueden alcanzar los objetivos de la organización (Chiavenato, 2009, p. 90).

### **Dimensiones.**

**Capacidades.** Las capacidades es la sumatoria de los conocimientos, habilidades y competencias o actitudes de una persona, lo cual ayuda a reunir las condiciones para aprender y cultivar distintos campos, aun así, si estas condiciones hayan sido o no utilizadas (Jericó, 2008).

**Compromiso.** Es una actitud y una disposición positiva hacia el trabajo y la organización. Es la medida en la que un individuo se implica en su trabajo y se esfuerza por lograr los objetivos de la organización. El compromiso puede ser afectado por factores internos como la motivación, la satisfacción y la cultura de la organización, así como por factores externos como el apoyo de la familia y los compañeros de trabajo. Es importante fomentar el compromiso de los empleados ya que puede mejorar la productividad y la calidad del trabajo, así como la lealtad y la retención de los empleados (Jericó, 2008, p. 101).

**Acción.** Para (Jericó, 2008) se conceptualiza en lo siguiente.

- Una iniciativa o medida que se toma para lograr un objetivo o resolver un problema. Por ejemplo, la implementación de un nuevo sistema de gestión del rendimiento para mejorar la productividad de los empleados podría ser una acción.

- Una tarea o responsabilidad que se asigna a un empleado o equipo de trabajo. Por ejemplo, el desarrollo de un nuevo producto podría ser una acción asignada a un equipo de ingenieros.
- Un comportamiento o conducta que se espera de los empleados en el lugar de trabajo. Por ejemplo, el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la empresa podría ser una acción esperada de todos los empleados.

### ***2.3.2. Compromiso Organizacional***

(Robbins, 2004) el compromiso organizacional se refleja en la actitud y el comportamiento de los empleados hacia su trabajo y la organización.

Hay varios factores que pueden influir en el nivel de compromiso organizacional de los empleados, es importante para la organización porque puede mejorar la productividad y la lealtad de los empleados, así como reducir la tasa de rotación de personal.

#### **Dimensiones.**

***Compromiso Afectivo.*** Se refiere a la conexión emocional positiva que un empleado tiene con su organización y a su disposición para trabajar en beneficio de la misma debido a la satisfacción, el orgullo y la lealtad que siente hacia la organización. Los gerentes y líderes organizacionales pueden fomentar el compromiso afectivo en sus empleados a través de una comunicación efectiva, la promoción de una cultura organizacional positiva, el reconocimiento y la recompensa de los logros de los empleados, y la

creación de un ambiente de trabajo satisfactorio y seguro. (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Araujo y Brunet, 2012).

***Compromiso Normativo.*** Se refiere a la obligación moral y ética que siente el trabajador de cumplir con las normas, reglas y políticas establecidas por la organización. Es un compromiso que se cumple por convicción propia y se basa en la sensación de deber y responsabilidad que el trabajador tiene hacia la empresa. Además, el compromiso normativo también se relaciona con la necesidad personal del trabajador de respetar su palabra y cumplir con los compromisos adquiridos. (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Araujo y Brunet, 2012).

***Compromiso de Continuidad.*** El compromiso de continuidad se refiere a la responsabilidad que tiene una organización para mantener su operación en el futuro, asegurando la continuidad de sus servicios, productos y objetivos a largo plazo. Este compromiso implica una serie de medidas y acciones que deben ser tomadas para garantizar que la empresa pueda enfrentar y superar los desafíos que se presenten, y que pueda adaptarse a los cambios del entorno sin interrumpir su actividad. (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Araujo y Brunet, 2012).

## **Capítulo III**

### **Hipótesis**

#### **3.1. Hipótesis General**

El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.

#### **3.2. Hipótesis Específicos**

HE1. El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.

HE2. El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.

HE3. El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.

### 3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V1. TALENTO HUMANO</b>	El talento humano se entiende como la “capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias” (Abril, 2018, p. 32).	Esta variable se estudiará en sus tres dimensiones: Capacidades, compromiso y acción, por lo que se formuló quince indicadores que darán lugar a diseñar el instrumento de investigación (cuestionario) que permitirá establecer el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.	Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tiene conocimientos teóricos.</li> <li>✓ Posee conocimientos técnicos.</li> <li>✓ Cumple con las habilidades que exige el puesto.</li> <li>✓ Cuenta con experiencias que le ayuden a solucionar los problemas.</li> <li>✓ Posee destrezas que le ayudan cumplir sus labores con éxito.</li> </ul>	Ordinal
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se identifica con la institución y su trabajo.</li> <li>✓ Se involucra en los equipos de trabajo.</li> <li>✓ Fortalecer el compromiso</li> <li>✓ Aporta al máximo a la institución.</li> </ul>	
			Acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enfoque a obtener resultados</li> <li>✓ Control de riesgos</li> <li>✓ Promueve la innovación continua</li> <li>✓ Se adapta a los cambios</li> <li>✓ Asume retos</li> <li>✓ Actitud proactiva</li> </ul>	
<b>V2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	(Robbins, 2004) define al compromiso organizacional “como el estado en el que un trabajador se identifica con una organización y sus metas, y quiere seguir formando parte de ella” (p. 72)	Esta variable se estudiará en sus tres dimensiones: Compromiso afectivo, normativo y de continuidad, por lo que se formuló quince indicadores que darán lugar a diseñar el instrumento de investigación (cuestionario) que permitirá establecer el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sentimiento afectivo hacia la institución.</li> <li>✓ Compatible con los valores de la institución.</li> <li>✓ Sensación de importancia en la organización.</li> <li>✓ Satisfacción de las necesidades y expectativas.</li> <li>✓ Se involucra con la institución.</li> </ul>	Ordinal
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cumplir con las reglas y políticas de la institución.</li> <li>✓ Permanecer en la institución por convicción</li> <li>✓ Renunciar a la institución es incorrecto.</li> <li>✓ Sensación de gratitud hacia la institución.</li> <li>✓ Respeto a la organización.</li> </ul>	
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensación de obligatoriedad.</li> <li>✓ Sensación de lealtad hacia la institución.</li> <li>✓ Cambio de empleo es pérdida.</li> <li>✓ Inversión de tiempo y esfuerzo hacia la institución</li> <li>✓ Permanecer periodos largos en la institución.</li> </ul>	

*Nota:* La tabla muestra la operacionalización de las dos variables, sus dimensiones e indicadores correspondientes. Elaboración prop

## Capítulo IV

### Metodología

#### 4.1. Método de Investigación

##### *Investigación Científica.*

Es un proceso sistemático, empírico y crítico que se lleva a cabo con el fin de obtener información relevante y confiable acerca de algún fenómeno o problema de interés en una determinada área del conocimiento. Este proceso implica la formulación de preguntas o hipótesis, la recolección y análisis de datos mediante la aplicación de métodos y técnicas adecuados, y la interpretación y comunicación de los resultados obtenidos. (Arias, 2012, p. 22).

Asimismo, el autor revela que para ser una investigación científica el método que debería utilizar es el método científico, ya que los resultados que se obtenga serán verídicos y será sujeto a comprobación.

##### *Método general de investigación.*

El método general que se utilizará es el método científico, para (Arias, 2012), es un conjunto de pasos rigurosos y sistemáticos que se utilizan para obtener conocimiento válido y confiable acerca de algún fenómeno o problema de interés en una determinada área del conocimiento, mediante la aplicación de técnicas y herramientas apropiadas y la utilización de un enfoque objetivo y sistemático en la recolección y análisis de datos para la formulación de una hipótesis.

Y para la investigación será de gran ayuda, ya que el objetivo que el estudio ha formulado, solo se podrá lograr con la contrastación o prueba de hipótesis.

### ***Métodos Específicos***

El método hipotético deductivo, este método hace posible establecer las hipótesis, comprobarlas y refutarlas, ya que está inmerso en el método científico.

El método estadístico, será muy útil para la investigación, ya que a través de ello se podrá aplicar las estadística inferencial y descriptiva; asimismo, este método es óptimo para estudios con enfoques cuantitativos.

## **4.2. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación corresponde a ser básico, ya que la finalidad de la investigación es construir un nuevo conocimiento que aportó a la comunidad científica, enriqueciendo data ya existente sobre el tema. Asimismo, de acuerdo a (Valderrama, 2015) la investigación básica, pura o fundamental, es un tipo de

investigación científica que tiene como objetivo principal la generación de conocimiento teórico y conceptual sobre algún fenómeno o problema de interés en una determinada área del conocimiento, sin necesariamente buscar su aplicación práctica inmediata.

#### **4.3. Nivel de Investigación**

Respecto al nivel de investigación, corresponde a ser relacional, ya que tiene como objetivo general establecer el nivel de relación entre las variables desarrolladas y estudiadas para este trabajo de investigación.

A esto refuerza (Arias, 2012) quien afirma q el nivel de investigación relacional es aquel que se enfoca en la identificación y análisis de las relaciones entre dos o más variables. Este nivel de investigación busca establecer la existencia de una relación de causa y efecto entre las variables estudiadas, y se enfoca en la explicación de los fenómenos estudiados. Además, el autor señala que para realizar estos estudios primero se miden las variables por separado, en seguida, a través de hipótesis relacionales y la aplicación de medidas correlacionales de estadística, se estima los resultados.

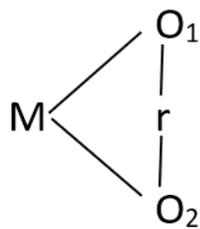
#### **4.4. Diseño de Investigación**

El diseño de investigación al cual corresponde es no experimental de corte transversal o transeccional. Al ser un estudio no experimental, es un tipo de diseño de investigación que no implica la manipulación deliberada de las variables

independientes. En este tipo de diseño, el investigador no tiene control directo sobre las variables independientes y no las manipula, sino que se limita a observar y describir las relaciones entre las variables tal como ocurren naturalmente en su entorno. (Hernandez, et al., 2014, p. 185).

Asimismo, la investigación fue de corte transversal o transeccional, ya que se enfoca en la observación y descripción de las variables en un momento específico en el tiempo. En este tipo de diseño, el investigador recolecta datos de las variables de interés en un solo momento del tiempo, y utiliza métodos y técnicas estadísticas para identificar las relaciones entre las variables. (Hernandez, et al., 2014, p.187).

Es así, que a continuación se presenta el esquema para un diseño de investigación de nivel correlacional.



M= muestra

O1= observación de la V1

O2= observación de la V2

R= Relación

#### 4.5. Población y Muestra

#### 4.5.1. Población.

Para mayor conocimiento sobre a lo que se refiere población en la investigación, citamos a (Hernandez, et al., 2014), quien define como el conjunto completo de elementos que cumplen con ciertas características definidas por el investigador. Estos elementos pueden ser personas, animales, objetos, eventos, entre otros, dependiendo del área de estudio y los objetivos de la investigación.

En relación a esa definición, para la presente investigación se trabajó con una población conformada por 68 personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, a continuación, se muestra a detalle la distribución por niveles o jerarquías.

Tabla 2

*Distribución de la población.*

<b>Cargos</b>	<b>Total</b>
Jefaturas y cargos de responsabilidad	30
Especialistas	06
Asistentes	19
Personal técnico	03
Chofer y personal de seguridad	10
<b>Total</b>	<b>68</b>

*Nota:* La tabla muestra el total de la población distribuidos por niveles.

Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

#### ***4.5.2. Muestra.***

Debido a que el tamaño de la población es pequeño, se utilizó el total de la población para realizar el estudio, este hecho es llamado muestra censal. Es decir, el tamaño de la población es igual al tamaño de la muestra, por ello estuvo constituida por los 68 trabajadores no docentes de la Universidad Autónoma de Huanta.

### **4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### ***4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos.***

Se utilizó son las encuestas, ya que es la técnica más usada por la mayoría de los investigadores, por su efectividad en el acopio de datos. Siendo así, para presente investigación tuvieron dos encuestas, una por cada variable.

#### ***4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos.***

De acuerdo a (Arias, 2012), el cuestionario es un conjunto de preguntas que se presentan a una persona o a un grupo de personas con el fin de obtener información o conocimiento sobre algún tema en particular. Los cuestionarios pueden ser utilizados para diversos propósitos, como para realizar encuestas de opinión, evaluar el conocimiento de una materia, o medir las actitudes o preferencias de las personas. Los cuestionarios pueden ser administrados de manera presencial o a través de medios electrónicos, y pueden ser

estructurados o no estructurados, dependiendo del propósito y la metodología de la investigación.

Asimismo, de acuerdo al mismo autor, el cuestionario de preguntas viene a ser aquellas que establecen previamente opciones de respuesta. Dichas opciones de respuesta se clasifican en dicotómicas (aquellas que tienen dos opciones de respuesta) y la otra de selección simple, para esta última tiene varias opciones de respuesta, pero el encuestado solo elige una.

En la investigación presente, se diseñó el cuestionario para cada variable de estudio, ambos instrumentos estuvieron conformadas por quince ítems o enunciados que dieron lugar a cinco opciones de respuesta por cada uno, opciones de selección simple (escala tipo Likert), donde: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

**Nivel de Confiabilidad de los Instrumentos.** Como se sabe el nivel de confiabilidad de un instrumento corresponde al grado en que su aplicación de forma repetida en un mismo sujeto, se obtendrá resultados iguales o similares. Esto posibilita obtener resultados exactos, por ello, el nivel de confiabilidad aceptado es entre el rango alto y muy alto. A continuación, se muestra los criterios de interpretación del coeficiente más utilizado para estimar la fiabilidad de los instrumentos:

Tabla 3

*Criterios Interpretación del Coeficiente del Alfa de Cronbach.*

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Nota: La magnitud aceptada de fiabilidad es de alta a muy alta. (Ruiz, 2013)

Por tanto, para estimar la fiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto donde participaron 20 colaboradores de la Institución.

Tabla 4

*Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

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

***Confiabilidad de Instrumento sobre Talento Humano.*** En la siguiente tabla se muestra el puntaje de fiabilidad del instrumento primero.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,766	15

El puntaje obtenido es  $\alpha=0.766$  encontrándose entre (0.61 a 0.80) lo cual se interpreta como un nivel de confiabilidad alto, siendo así, se considera como aceptable la aplicación del instrumento a la muestra determinada.

*Confiabilidad del Instrumento sobre Compromiso Organizacional.* En la siguiente tabla se muestra el puntaje de fiabilidad del segundo instrumento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	15

El puntaje obtenido es  $\alpha=0.748$  encontrándose entre (0.61 a 0.80) lo cual se interpreta como un nivel de confiabilidad alto, por consiguiente, se considera como aceptable la aplicación del instrumento a la muestra determinada.

#### **4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

El procesamiento de la data se efectuó mediante el programa SPSS versión 26, de dónde fue factible hallar índices de ajuste, así como el alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos (cuestionarios de cada variable).

En la investigación se emplearon dos tipos de estadística: descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva permitió describir los resultados a través de tablas y figuras obtenidas con el programa SPSS V26. Por su parte, la estadística inferencial se utilizó para contrastar las hipótesis mediante el uso del coeficiente de correlación más adecuado.

#### **4.8. Aspectos Éticos de la Investigación**

A lo largo del proceso de investigación se consideró la importancia de respetar la autoría de los materiales bibliográficos consultados, además de mantener la confidencialidad de los datos proporcionados por la Unidad de Análisis, en este caso la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. En resumen, para el desarrollo de esta investigación los principales principios éticos que se tuvo en cuenta, son los siguiente:

##### ***Respeto.***

El respeto a los entrevistados de la Universidad Autónoma de Huanta-Ayacucho, protegiendo su autonomía y voluntad de participar o no en la presente investigación.

##### ***Beneficencia.***

La beneficencia, es decir de ninguno modo causó perjuicio alguno por el contrario aportó con diversos beneficios.

##### ***Justicia.***

Porque contribuyo a las instituciones de educación superior y familias ya que fue posible conocer la relevancia de la cultura institucional y compromiso organizacional, y por tanto aportó a la evaluación del manejo y decisiones que actualmente están a cargo de los directivos de la Institución.

## **Capítulo V**

### **Resultados**

En este capítulo se presentará la descripción de resultados de las variables y sus dimensiones, así como también la verificación de hipótesis.

En cuanto a la descripción de resultados se iniciará con la primera variables Talento humano y sus dimensiones en el siguiente orden: Capacidades, compromiso y acción; seguido a ello, se describirán los resultados de la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones: Compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Dichos resultados serán presentados mediante tablas y figuras, la cuales son reflejo de los datos acopiados a través de las encuestas, organizados y procesados mediante el Spss v26.

Respecto a la verificación o contraste de hipótesis, se empleó el coeficiente de correlación rho de Spearman ( $r_s$ ), ya que es apropiada para variables con un nivel de medición de datos ordinales por rangos.

Con todo ello, fue factible realizar el análisis y discusión de resultados obtenidos. Siendo así se presenta lo siguiente:

## 5.1. Descripción de Resultados

Respecto a la primera variable Talento humano y sus dimensiones: Capacidades, compromiso y acción; se obtuvo:

Tabla 5

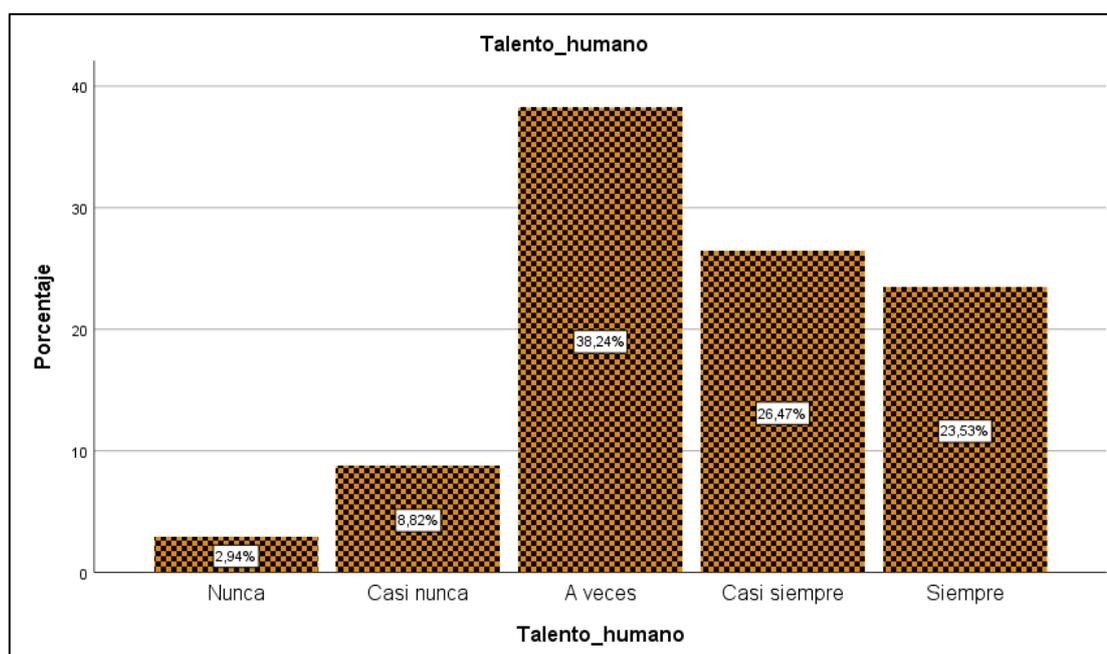
*Puntos porcentuales (p.p.) primera variable Talento Humano*  
**Talento humano**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	6	8,8	8,8	11,8
A veces	26	38,2	38,2	50,0
Casi siempre	18	26,5	26,5	76,5
Siempre	16	23,5	23,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración personal - aplicación de las encuestas

Figura 7

*Puntos porcentuales (p.p.) de la primera variable Talento Humano*



*Nota:* Representación gráfica de los datos presentados en la tabla 5.

**Descripción e Interpretación.** En cuanto a la tabla 5 y figura 7, se obtuvo lo siguiente:

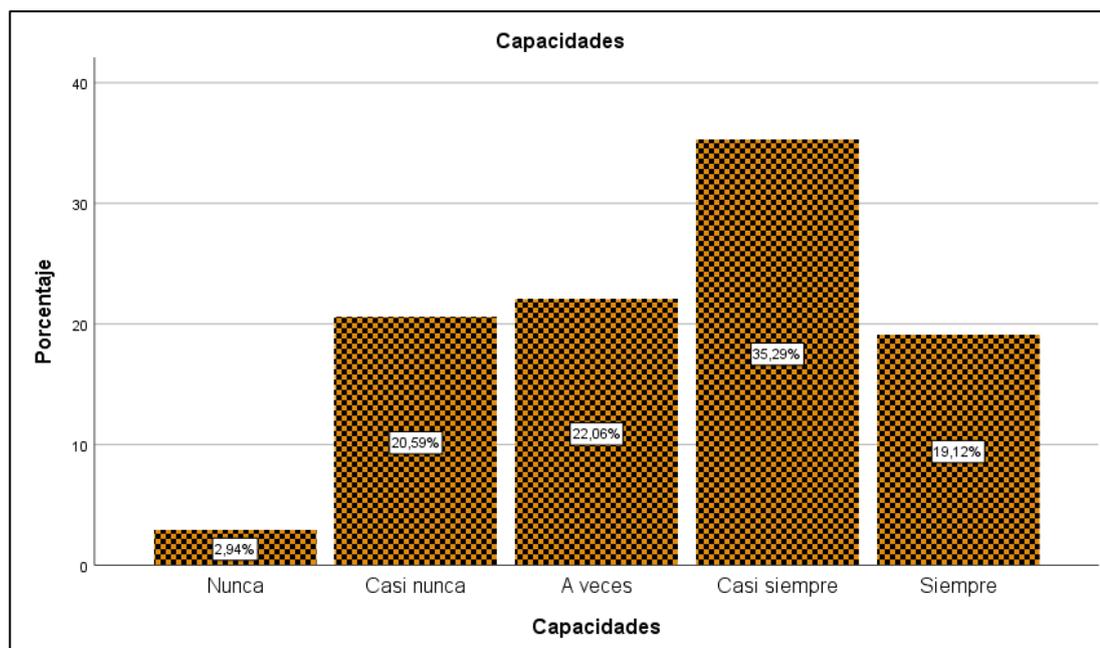
Del total de encuestados sobre el talento humano se encontró que el 2.9% (2) revelan que la casa de estudios superior nunca se preocupa en fortalecer el talento humano, asimismo, el 8.8% (6) manifiestan que casi nunca lo hacen, mientras que el 38.2% (26) señalan que a veces suelen hacerlo, por otro lado, el 26.5% (18) afirman que lo hace casi siempre y por último el 23.4% (16) indican que siempre lo hace. Con todo lo mencionado en líneas anteriores percibimos que el personal que no se desempeña como docente, considera que dicha institución solo a veces se esfuerza en impulsar el desarrollo del talento humano, por lo que, presentan limitaciones en su capacidad para resolver problemas, así como también en las habilidades, destrezas y aptitudes.

Tabla 6

*Puntos porcentuales (p.p.) de Capacidades*

		<b>Capacidades</b>				
Escala inicial		Escala final	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	Muy ineficiente	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	ineficiente	14	20,6	20,6	23,5
	A veces	Poco Eficiente	15	22,1	22,1	45,6
	Casi siempre	Eficiente	24	35,3	35,3	80,9
	Siempre	Muy eficiente	13	19,1	19,1	100,0
Total			68	100,0	100,0	

Figura 8

*Puntos porcentuales (p.p.) de Capacidades*

*Nota:* Representación gráfica de los datos presentados en la tabla 6.

**Descripción e Interpretación.** En cuanto a la tabla 6 y figura 8, se puede apreciar lo siguiente:

A todos los encuestados sobre capacidades del talento humano se encontró que un 2.9% (2) demostraron tener capacidades muy ineficientes, mientras que el 20.6% (14) señalan que sus capacidades son ineficientes, por otro lado, el 22.1% (15) detallan que son poco eficiente, así como también el 35.3% (24) afirman ser eficientes y por último el 19.1% (13) indican que son muy eficientes. Por ende, en base a estos resultados percibimos que el personal que no se desempeña como docente, posee capacidades que hacen posible su desenvolvimiento eficiente en sus puestos de trabajado, ya que cuentan con conocimientos teóricos y prácticos relacionados a sus funciones, sin embargo, persisten dificultades en desarrollar ciertas habilidades competencia de su área.

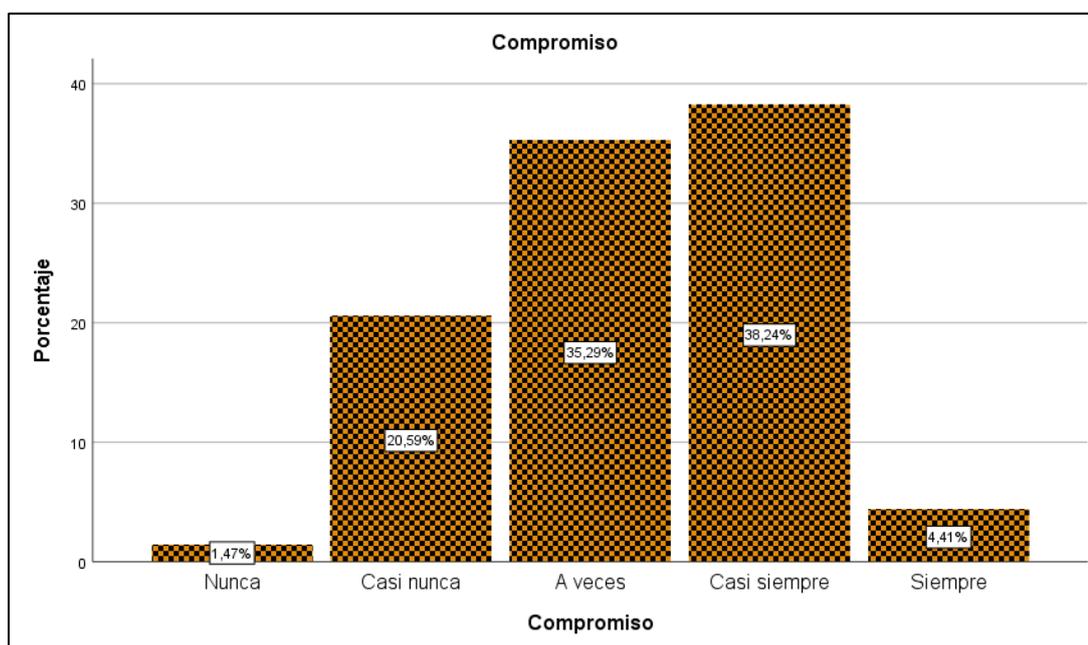
Tabla 7

*Puntos porcentuales (p.p.) de compromiso*

Compromiso					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	14	20,6	20,6	22,1
	A veces	24	35,3	35,3	57,4
	Casi siempre	26	38,2	38,2	95,6
	Siempre	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 9

*Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión compromiso*



*Nota:* Representación gráfica de los datos presentados en la tabla 7.

**Descripción e Interpretación.** Respecto a la tabla 7 y figura 9, se puede apreciar lo siguiente:

Del total de trabajadores encuestados sobre el compromiso del talento humano se encontró que el 1.5% (1) manifiestan que nunca estuvieron comprometidos con la institución, mientras que el 20.6% (14) señalan que casi nunca lo estuvieron, por otro

lado, el 35.3% (24) revelan estarlo a veces, así como también el 38.2% (26) afirman estarlo casi siempre y finalmente solo 4.4% (3) consideran que siempre están comprometidos. De acuerdo a estas afirmaciones percibimos que el personal que no se desempeña como docente, casi siempre sienten estar comprometidos con la casa de estudios superior, ya que se preocupan por revolver los problemas que aqueja a la institución, se involucran en los equipos de trabajo y se identifican con sus labores.

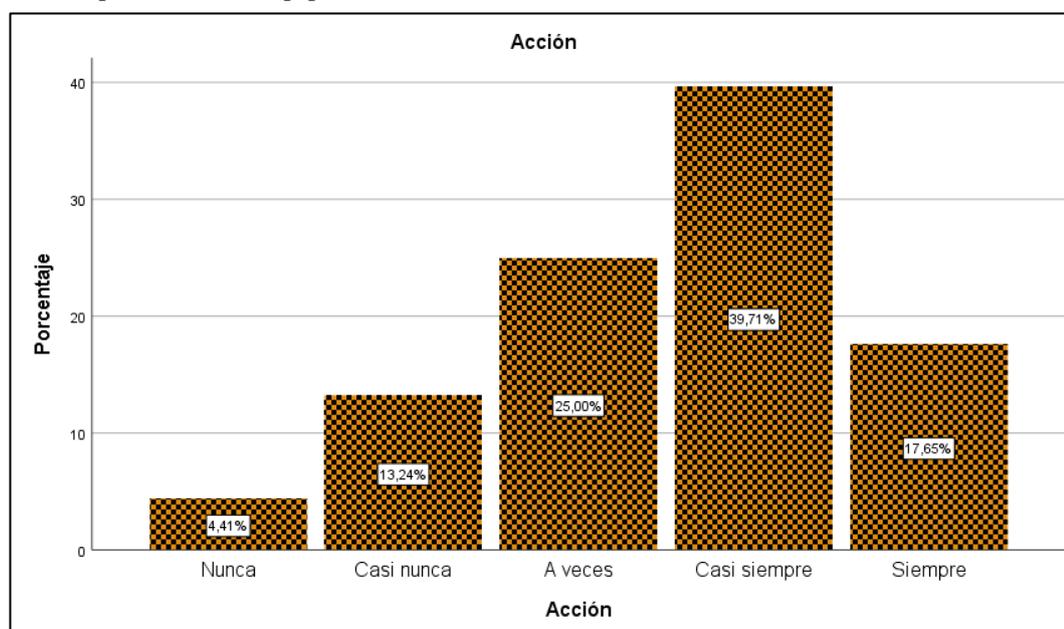
Tabla 8

*Puntos porcentuales (p.p.) de acción*

		<b>Acción</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	3	4,4	4,4	4,4
	Casi nunca	9	13,2	13,2	17,6
	A veces	17	25,0	25,0	42,6
	Casi siempre	27	39,7	39,7	82,4
	Siempre	12	17,6	17,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Figura 10

*Puntos porcentuales (p.p.) de la dimensión acción*



*Nota:* Representación gráfica de los datos presentados en la tabla 8.

**Descripción e Interpretación.** De acuerdo a lo observado en la tabla 8 y figura 10, se puede apreciar lo siguiente:

Del 100% de trabajadores no docentes, quienes fueron encuestados sobre la acción del talento humano, se halló que el 4.4% (3) de estos señalan que nunca realizan sus labores con efectividad y creatividad, mientras que el 13.2% (9) manifiestan que casi nunca lo realizan, así como también, el 25.0% (17) revelan realizarlo a veces, por otro lado, el 39.7% (27) afirman que casi siempre lo realizan y finalmente 17.6% (12) consideran que siempre realizan sus labores con efectividad. Por tanto, en base a estos resultados descritos, percibimos que el personal que no se desempeña en el cargo de docente de la casa de estudio superior casi siempre realizan sus labores con efectividad y creatividad, asumiendo retos, esforzándose en innovar continuamente, adaptación a los cambios y otros.

En cuanto a la segunda variable Compromiso organizacional y sus dimensiones se obtuvo valores, los cuales serán presentados en el siguiente orden: compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

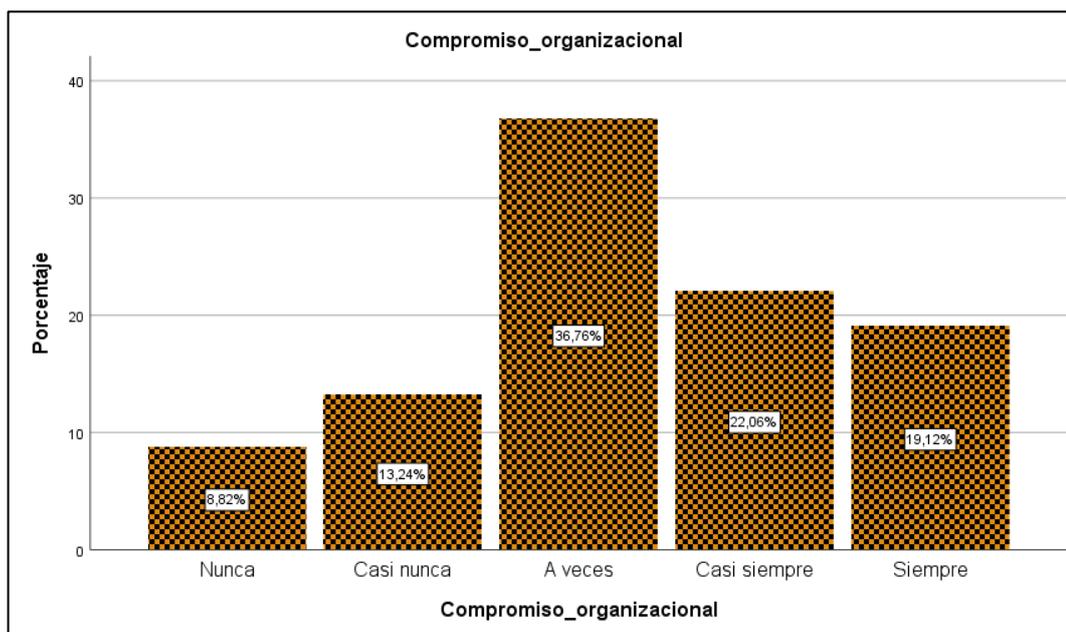
Tabla 9

*Puntos porcentuales (p.p.) segunda variable Compromiso organizacional*

<b>Compromiso organizacional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	8,8	8,8	8,8
	Casi nunca	9	13,2	13,2	22,1
	A veces	25	36,8	36,8	58,8
	Casi siempre	15	22,1	22,1	80,9
	Siempre	13	19,1	19,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 11

*Puntos porcentuales (p.p.) segunda variable Compromiso organizacional*



*Nota:* Representación gráfica de los datos presentados en la tabla 9.

**Descripción e Interpretación.** En base a lo observado en la tabla 9 y figura 11, se puede apreciar lo siguiente:

Del total de trabajadores encuestados (personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta) sobre el compromiso organizacional, se identificó que el 8.8% (6) de estos indican que nunca se han sentido comprometidos con la entidad, por otro lado, el 13.2% (9) manifiestan que casi nunca lo estuvieron, mientras que el 36.8% (25) señalan haberlo estado a veces, sin embargo, el 22.1% (15) afirman que casi siempre lo estuvieron y por último, el 19.1% (13) consideran que siempre están comprometidos con la institución. De acuerdo a estos resultados, se puede afirmar que el mayor número de personal no docente de la casa de estudio superior a veces demuestran estar comprometidos con la institución, esto se muestra por lo general en situaciones de conflicto o problemas de poca gravedad en la institución, ya que si los problemas son muy graves el compromiso de dichos trabajadores se ve debilitado.

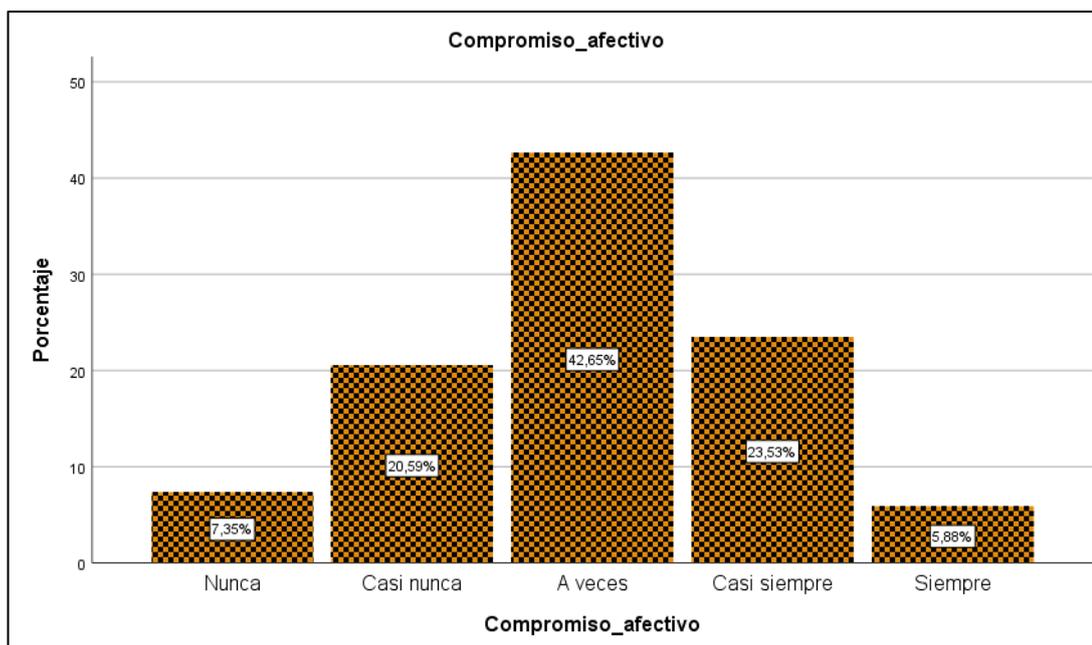
Tabla 10

*Puntos porcentuales (p.p.) de Compromiso afectivo*

		<b>Compromiso afectivo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,4	7,4	7,4
	Casi nunca	14	20,6	20,6	27,9
	A veces	29	42,6	42,6	70,6
	Casi siempre	16	23,5	23,5	94,1
	Siempre	4	5,9	5,9	100,0
Total		68	100,0	100,0	

Figura 12

*Puntos porcentuales (p.p.) de Compromiso afectivo*



*Nota:* Representación gráfica de los datos presentados en la tabla 10.

**Descripción e Interpretación.** De acuerdo a lo observado en la tabla 10 y figura 12, se puede apreciar:

A los encuestados (personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta) sobre el compromiso afectivo, se pudo identificar que el 7.4% (5)

manifestaron que nunca tuvieron un vínculo afectivo con la institución, asimismo, el 20.6% (14) consideran que casi nunca lo estuvieron, mientras que el 42.6% (14) señalan haberlo tenido a veces, así como también, el 23.5% (16) indican que casi siempre lo estuvieron y por último, el 5.9% (4) revelan que siempre sienten este tipo de compromiso con la institución. En definitiva, de acuerdo a los resultados descritos en líneas anteriores se puede decir que el mayor número del personal no docente de la casa de estudio superior a veces sienten estar comprometidos afectivamente con la institución, ya que consideran tener un vínculo sentimental con la misma, por lo que piensan permanecer laborando.

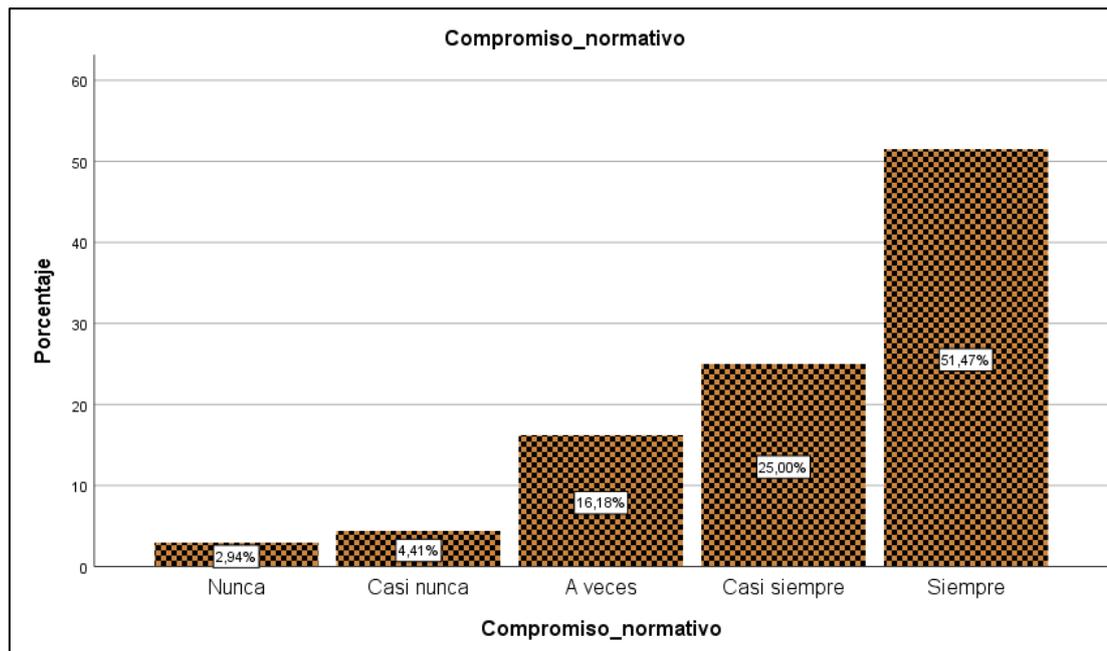
Tabla 11

*Puntos porcentuales (p.p.) de compromiso normativo*

		<b>Compromiso normativo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	3	4,4	4,4	7,4
	A veces	11	16,2	16,2	23,5
	Casi siempre	17	25,0	25,0	48,5
	Siempre	35	51,5	51,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 13

*Puntos porcentuales (p.p.) de compromiso normativo*



*Nota:* Representación gráfica de los datos presentados en la tabla 11.

**Descripción e Interpretación.** Según a lo presentado en la tabla 11 y figura 13, se puede apreciar lo siguiente:

Al total de encuestados (personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta) sobre el compromiso normativo, se pudo identificar que el 2.9%(2) señalaron que nunca experimentaron este tipo de compromiso, de igual manera, el 4.4% (3) manifiestan que fue casi nunca, mientras que el 16.2% (11) indicaron que a veces, así como también, el 25.0% (17) expresaron que casi siempre y por último, el 51.5% (35) opinan que siempre han sentido este tipo de compromiso con la institución. En definitiva, por lo detallado anteriormente se puede decir que, la mayoría del personal no docente de la casa de estudio superior siempre sienten este tipo de compromiso (normativo) con la institución, ya que muchos de ellos permanecen laborando por convicción, tienen una sensación de gratitud (respeto + lealtad), respeta las reglas y políticas de la institución, otros.

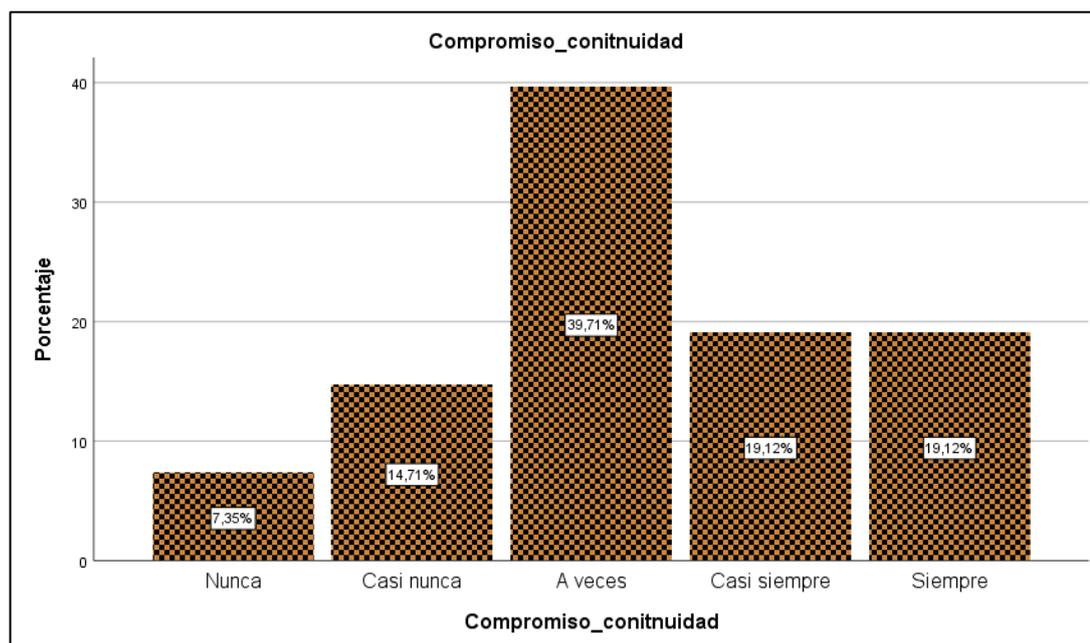
Tabla 12

*Puntos porcentuales (p.p.) de compromiso de continuidad*  
**Compromiso continuidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,4	7,4	7,4
	Casi nunca	10	14,7	14,7	22,1
	A veces	27	39,7	39,7	61,8
	Casi siempre	13	19,1	19,1	80,9
	Siempre	13	19,1	19,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 14

*Puntos porcentuales (p.p.) de compromiso de continuidad*



*Nota:* Representación gráfica de los datos presentados en la tabla 12.

**Descripción e Interpretación.** En relación a lo presentado en la tabla 12 y figura 14, se puede apreciar:

Del 100% de sujetos evaluados (personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta) sobre el compromiso de continuidad, se pudo identificar que el 7.4%(5) expresaron que nunca han sentido este tipo de compromiso, así como

también, el 14.7% (10) manifiestan que fue casi nunca, mientras que el 39.7% (27) revelaron que fue a veces, sin embargo, el 19.1% (13) señalaron sentirlo casi siempre y finalmente, el 19.1% (13) opinan que siempre tienen una sensación de compromiso por gratitud con la institución. Por tanto, de acuerdo a estas afirmaciones percibimos que el personal que no se desempeña en el cargo de docente de la casa de estudio superior a veces tienen la sensación de compromiso de continuidad con dicha institución, ya que por lo general dichos trabajadores sienten gratitud o agradecimiento hacia la institución, por recibir algún tipo de contraprestación o beneficio por parte de ella, por lo que prefieren permanecer laborando por largos periodos.

## 5.2. Contraste de Hipótesis

En cuanto a la verificación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación rho de Spearman, que mediante la prueba “p” valor se logró realizar dicha verificación; por ello a continuación se muestra:

Tabla 13

*Baremo de interpretación del Rho de Spearman (rs)*

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
+/- 0.81 a 1.00	Correlación positiva y negativa perfecta
+/- 0.61 a 0.80	Correlación positiva y negativa muy fuerte
+/- 0.41 a 0.60	Correlación positiva y negativa fuerte
+/- 0.21 a 0.40	Correlación positiva y negativa moderada
+/- 0.01 a 0.20	Correlación positiva y negativa débil
0.00	No existe correlación entre las variables

*Nota:* La tabla muestra el significado de los valores de la “rs” ordenados por rangos. (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014)

Siendo así, el contraste de las hipótesis se realizará en el siguiente orden: Contraste de la Hipótesis general y en seguida el contraste de las Hipótesis específicas 1,2 y 3.

### 5.2.1. Contraste de la Hipótesis General

#### Hipótesis General (HG).

El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.

Tabla 14

*Correlación entre Talento humano y compromiso organizacional.*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Talento humano</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
Rho de Spearman	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,301*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	68	68
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,301*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	68	68

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

**Interpretación.** De acuerdo a la tabla 14, el coeficiente rho de Spearman encontrado fue 0.301, a un nivel de significancia máximo 5% (0.05 bilateral)

( $p=0.013 < \alpha= 0.05$ ), lo cual indica que el resultado es significativo, además, se puede decir que dicha relación es positiva moderada.

**Prueba Estadística “p” Valor.**

***Planteamiento de la Hipótesis Estadística.***

Ho: El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, no es significativa. ( $r_s=0$ )

Ha: El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa. ( $r_s \neq 0$ )

***Nivel de Significancia.***

Nivel de significancia calculada  $\alpha = 0.05$

Calculando el punto crítico de la “rs” a un  $\alpha = 0.05$  y  $n = 68$  es  $r$  crítico = **0.235**

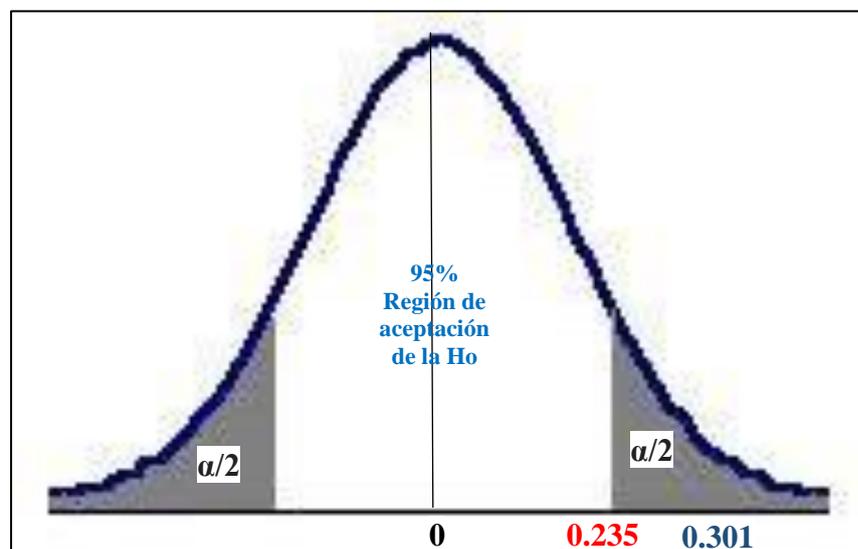
***Calculo estadístico.***

De acuerdo a lo presentado en la tabla 14 se obtuvo que la rs” calculada es  $r_s=0.301$ ; asimismo, el punto crítico de la “rs” hallado es  $r$  crítico = **0.235**

Por tanto, teniendo estos datos estadísticos, procederemos a comparar la “rs” calculada con el punto crítico de la “rs”.

Figura 15

*Cálculo de la “rs” calculada y el punto crítico de la “rs”*



*Nota:* Propia según reportes del SPSS.

### ***Toma de Decisión.***

En relación a la figura presentada anteriormente, el resultado es la siguiente: **rs es 0.301 > r crítico 0.235** esto indica que la “rs” calculada cae dentro de la zona de rechazo; en tanto, se afirma rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_a$ ) con un nivel de significancia máximo de 0.05 (5%).

### ***Conclusión Estadística.***

La relación entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta en el periodo 2021 es significativa. Se encontró que dicha relación es moderadamente positiva, lo que indica que, si el talento humano disminuye, el compromiso organizacional del personal de la institución educativa también se verá afectado de alguna manera.

## ***5.2.2. Contraste de las Hipótesis Específicas***

### **Hipótesis Específica 1.**

El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.

Tabla 15

*Correlación entre Talento humano y compromiso afectivo.*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Talento humano</b>	<b>Compromiso afectivo</b>
Rho de Spearman	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

**Interpretación.** De acuerdo a lo fijado en la tabla 15, el coeficiente rho de Spearman encontrado fue 0.462, a un nivel de significancia máximo 1% (0.01 bilateral) ( $p=0.000 < \alpha = 0.01$ ), con ello se afirma que el resultado es significativo, así como también, se puede decir que dicha relación se da a un nivel positivo fuerte.

**Prueba Estadística “p” Valor.** En seguida se realiza la prueba de hipótesis en cinco pasos.

**a) Planteamiento de la Hipótesis Estadística.**

Ho: El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, no es significativa. ( $r_s=0$ )

Ha: El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa. ( $r_s \neq 0$ )

**b) Nivel de Significancia.**

Nivel de significancia calculada  $\alpha = 0.01$

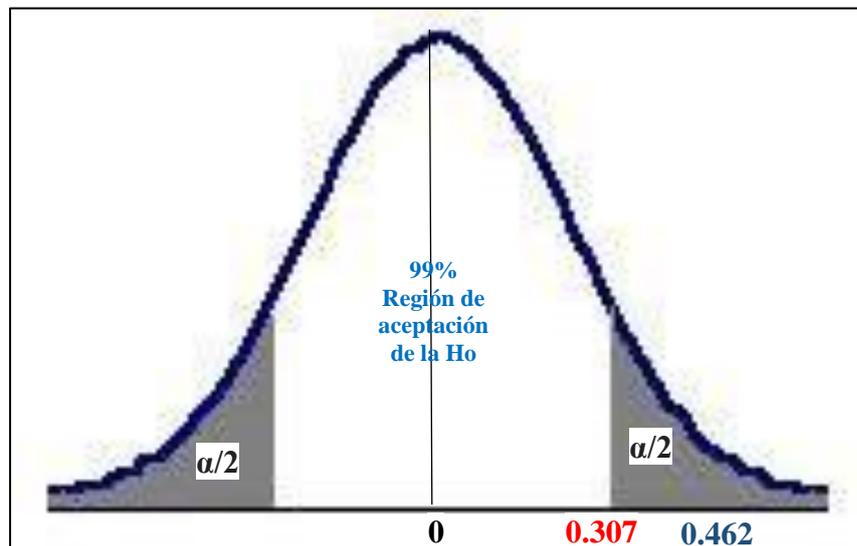
Calculando el punto crítico de la “rs” a un  $\alpha = 0.01$  y  $n = 68$  es  $r_{\text{crítico}} = 0.307$

**c) Cálculo estadístico.**

En relación a lo presentado en la tabla 15 se obtuvo que la rs” calculada es  $r_s = 0.462$ ; asimismo, el punto crítico de la “rs” encontrado es  $r_{\text{crítico}} = 0.307$ . Por tanto, teniendo estos datos estadísticos, procederemos a comparar la “rs” calculada con el punto crítico de la “rs”.

Figura 16

*Cálculo de la “rs” calculada y el punto crítico de la “rs”*



*Nota:* Propia según reportes del SPSS.

**d) Toma de Decisión.**

En relación a la figura presentada anteriormente, el resultado es la siguiente:  $r_s$  es  $0.462 > r_{\text{crítico}} 0.307$  esto indica que la “rs” calculada cae dentro de la zona de rechazo; en tanto, se afirma rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ )

y aceptar la hipótesis alterna ( $H_a$ ) con un nivel de significancia máximo de 0.01 (1%).

**e) Conclusión Estadística.**

Existe una relación significativa entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta en el periodo 2021. Se encontró que dicha relación es fuertemente positiva, lo que sugiere que, si la institución se enfoca en desarrollar el talento humano, el compromiso afectivo del personal se fortalecerá.

**Hipótesis Específica 2.**

El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.

Tabla 16

*Correlación entre Talento humano y compromiso normativo.*

			<b>Correlaciones</b>	
			<b>Talento humano</b>	<b>Compromiso normativo</b>
Rho de Spearman	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,496**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

**Interpretación.** Según a lo fijado en la tabla 16, el coeficiente rho de Spearman encontrado fue 0.496, a un nivel de significancia máximo 1% (0.01 bilateral) ( $p=0.000 < \alpha= 0.01$ ); dichos valores reflejan la significancia de los resultados, así como también, se puede decir que la mencionada relación se da a un nivel positivo fuerte.

**Prueba Estadística “p” Valor.** A continuación, se realiza la prueba de hipótesis en cinco pasos.

**a) Planteamiento de la Hipótesis Estadística.**

Ho: El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, no es significativa. ( $r_s=0$ )

Ha: El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa. ( $r_s \neq 0$ )

**b) Nivel de Significancia.**

Nivel de significancia calculada  $\alpha =0.01$

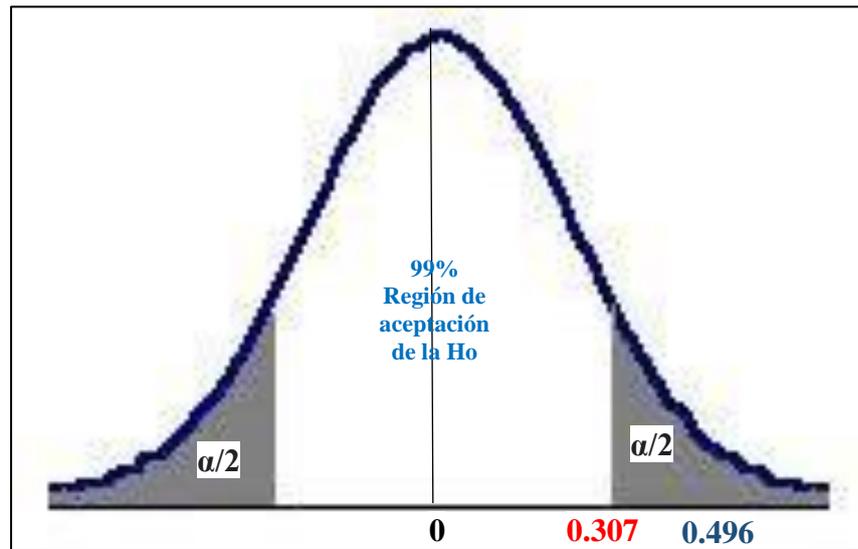
Calculando el punto crítico de la “rs” a un  $\alpha =0.01$  y  $n = 68$  es  $r_{\text{crítico}} = 0.307$

**c) Calculo estadístico.**

En relación a lo presentado en la tabla 16 se obtuvo que la rs” calculada es  $r_s=0.496$ ; por otro lado, el punto crítico de la “rs” hallado es  $r_{\text{crítico}} = 0.307$  Por tanto, teniendo estos datos estadísticos, procederemos a comparar la “rs” calculada con el punto crítico de la “rs”.

Figura 17

Cálculo de la “rs” calculada y el punto crítico de la “rs”



*Nota:* Propia según reportes del SPSS.

**d) Toma de Decisión.**

Por lo mostrado en la figura anterior, el rs es **0.496** > r crítico **0.307** esto indica que la “rs” calculada cae dentro de la zona de rechazo; en tanto, se afirma lo siguiente: se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha) con un nivel de equivocación máximo de 0.01 (1%).

**e) Conclusión Estadística.**

El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho en el periodo 2021, es significativa. Además, se constató que dicha relación se da a un nivel positiva fuerte, lo cual quiere decir que es una relación directa, por lo que, se afirma mientras la casa de estudios superior

impulsa reforzar el talento humano se reflejará un mayor compromiso normativo del personal no docente de dicha institución.

### Hipótesis Específica 3.

El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.

Tabla 17

*Correlación entre Talento humano y compromiso continuidad.*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Talento humano</b>	<b>Compromiso de continuidad</b>
Rho de Spearman	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

**Interpretación.** Según a lo fijado en la tabla 17, el coeficiente rho de Spearman encontrado fue 0.517, a un nivel de significancia máximo 1% (0.01 bilateral) ( $p=0.000 < \alpha= 0.01$ ); dichos valores reflejan la significancia de los resultados obtenidos, asimismo, se puede decir que la mencionada relación se da a un nivel positivo fuerte.

**Prueba Estadística “p” Valor.** Esta prueba de hipótesis se realizará en cinco pasos.

**a) Planteamiento de la Hipótesis Estadística.**

Ho: El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, no es significativa. ( $r_s=0$ )

Ha: El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa. ( $r_s \neq 0$ )

**b) Nivel de Significancia.**

Nivel de significancia calculada  $\alpha = 0.01$

Calculando el punto crítico de la “rs” a un  $\alpha = 0.01$  y  $n = 68$  es  $r_{\text{crítico}} = - 0.307$

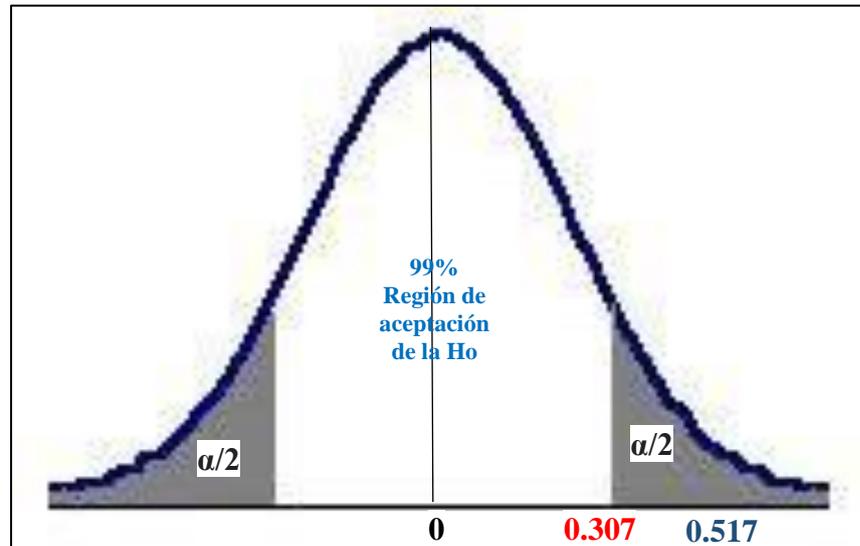
**c) Calculo estadístico.**

En relación a lo presentado en la tabla 17 se obtuvo que la rs” calculada es  $r_s = 0.517$ ; por otro lado, el punto crítico de la “rs” hallado es  $r_{\text{crítico}} = - 0.307$ .

Por tanto, teniendo estos datos estadísticos, procederemos a comparar la “rs” calculada con el punto crítico de la “rs”.

Figura 18

*Cálculo de la “rs” calculada y el punto crítico de la “rs”*



*Nota:* Propia según reportes del SPSS.

**d) Toma de Decisión.**

Por lo mostrado en la figura anterior y tomando en cuenta la regla de decisión la rs es  $0.517 > r$  crítico  $0.307$ , esto indica que la “rs” calculada cae dentro de la zona de rechazo; en tanto, se afirma lo siguiente: se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) con un nivel de equivocación máximo de 0.01 (1%).

**e) Conclusión Estadística.**

El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho en el periodo 2021, es significativa. Además, se constató

que dicha relación se da a un nivel positivo fuerte, lo cual quiere decir que es una relación directa, en base a ello se afirma que mientras la casa de estudios superior se preocupa en el desarrollo del talento humano, el compromiso de continuidad del personal no docente de dicha institución será cada vez mejor.

### **Análisis y Discusión de Resultados**

Los resultados que se han descrito e interpretado hasta ahora serán objeto de análisis y discusión junto con los de otros autores que hayan realizado estudios similares al nuestro. Para ello, es importante tener en cuenta el objetivo general de nuestra investigación, que consistió en determinar el nivel de relación entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta en Ayacucho durante el año 2021.

Esta investigación presentó limitaciones en cuanto a la disponibilidad y/o acceso a la data relacionada con los sujetos de estudio y la unidad de análisis. Sin embargo, se llevó a cabo una prueba piloto para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos de investigación utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. El grado de confiabilidad fue alto para ambos instrumentos (talento humano y compromiso organizacional), evaluando que arrojaron valores de 0.766 y 0.748, respectivamente. Por lo tanto, se inició la aplicación y analítica de la información obtenida.

En cuanto al análisis para la primera variable Talento humano, se encontró que, de los 68 sujetos de estudio, un 38.2% (26) de estos denota que la casa superior de estudios (Universidad Nacional Autónoma de Huanta) solo a veces se esfuerza en impulsar el desarrollo del talento humano, por lo que, presentan limitaciones en la capacidad para resolver problemas, así como también en las habilidades, destrezas y aptitudes.

Respecto a sus dimensiones, del (68)100% de sujetos encuestados (personal no docente de la UNAH); para la primera dimensión capacidades, se identificó que un 35.3% (24) revelan que poseen capacidades que hacen posible su desenvolvimiento eficiente en sus puestos de

trabajado, ya que cuentan con conocimientos teóricos y prácticos relacionados a sus funciones; en tanto para la segunda dimensión compromiso, se encontró que un 38.2% (26) de los sujetos expresa que casi siempre sienten estar comprometidos con su institución, ya que se preocupan por resolver los problemas que aqueja a la institución, se involucran en los equipos de trabajo y se identifican con sus labores; por último, para la tercera dimensión acción, se halló que un 39.7% (27) de los sujetos consideran que casi siempre realizan sus labores con efectividad y creatividad, asumiendo retos, esforzándose en innovar continuamente, adaptándose a los cambios y otros.

Por otro lado, en cuanto a la segunda variable compromiso organizacional, en base a la muestra determinada por 68 sujetos sometidos a estudio, un 36.8% (25) de estos revelan que a veces demuestran estar comprometidos con la institución, esto se muestra por lo general en situaciones de conflicto o problemas de poca gravedad en la institución, ya que si los problemas son muy graves el compromiso de dichos trabajadores se ve debilitado.

Asimismo, respecto a sus dimensiones de estudio, en base a la muestra determinada de 68 sujetos; en cuanto a la primera dimensión compromiso afectivo, se halló que un 42.6% (14) de estos expresa veces sienten estar comprometidos afectivamente con la institución, ya que consideran tener un vínculo sentimental con la misma, por lo que piensan permanecer laborando por periodos largos; para la segunda dimensión compromiso normativo, se encontró que un 51.5% (35) revelan que siempre sienten este tipo de compromiso, por lo que, muchos de ellos permanecen laborando por convicción, tienen una sensación de gratitud (respeto + lealtad), respeta las reglas y políticas de la institución, otros; finalmente, para la tercera dimensión compromiso de continuidad, se identificó que un 39.7% (27) manifiestan que a veces tienen la sensación de compromiso de continuidad con la institución, ya que por lo general dichos trabajadores sienten gratitud o agradecimiento hacia la misma, por recibir algún

tipo de contraprestación o beneficio por parte de ella, por lo que prefieren permanecer laborando por largos periodos.

Todos los resultados obtenidos y analizados en líneas anteriores permitió lograr el objetivo general de investigación y a su vez contrastar la hipótesis general planteada, que consistió en la verificación de que *el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta es significativa.*, para ello, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, mediante la cual se estableció que el nivel de significancia máximo fue de 5%, lo cual evidencia que la hipótesis es verdadera (*sig. p. = 0.013 <  $\alpha = 0.05$* ), asimismo, su relación existente es positivo moderado ( *$r_s = 0.301$* ), así puede inferirse que el talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional. Al respecto, (Aliaga, 2018) en su estudio que guarda relación al nuestro, llega a un resultado similar, siendo que el autor considera que la gestión de talento humano si relaciona significativamente con el compromiso de los colaboradores de la empresa, además, dicha relación se da a un nivel positiva alta ( $r = 0.856$ ); por otro lado, respecto a las habilidades y actitudes, considera que si se relaciona de forma significativa con el compromiso organizacional de los colaboradores de dicha empresa, la correlación es positiva moderada ( $r = 0.672$ ); y respecto a conocimiento afirma que, si se relaciona con el compromiso organizacional de forma significativa, dicha relación es positiva alta ( $r = 0.730$ ).

Por otro lado, (Hurtado, 2019) en su estudio sobre Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal en una Institución Educativa, llega a un resultado que guarda relación al nuestro, donde expresa que la gestión del talento humano y el compromiso organizacional se relacionan significativamente ( $p = 0.000 < 0.05$ ), lo cual indica

que, mientras la gestión del talento humano es buena entonces el compromiso de los trabajadores se verá más fortalecido.

Asimismo, para lograr cumplir con el primer objetivo específico que consistió en fijar el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho periodo 2021, se procedió a la verificación de la primera hipótesis específica que consistió si *el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de dicha casa de estudios superior es significativa*, para ello, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, mediante la cual se estableció que el nivel de significancia máximo fue de 1% (0.01), lo cual dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ( $sig. p. = 0.000 < \alpha = 0.01$ ), así como también, la relación existente es positivo fuerte ( $r_s = 0.462$ ), por lo que, se afirma que el talento humano se relaciona de forma significativa con el compromiso afectivo. Al respecto, (Andrade, 2018) en su estudio sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones de la Red 22 de la UGEL 04, llega a un resultado parecido, donde expresa que existe relación significativa y positiva ( $p = 0.000$ ;  $r_s = 0.371$ ) entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Ante ello, recomienda que las instituciones deben esforzarse en realizar talleres vivenciales, las cuales promuevan a que los trabajadores se identifiquen con la institución, y que asuman un compromiso como agente educativo.

De la misma forma, para cumplir con el segundo objetivo específico que consistió en conocer el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta en el periodo 2021, se procedió a la verificación de la segunda hipótesis específica que consistió si *el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de dicha*

*casa de estudios superior es significativa*, para lo cual, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r_s$ ), mediante la cual se estableció que el nivel de significancia máximo fue de 1% (0.01), en base a ello, se afirma que la mencionada hipótesis es verdadera (*sig. p.* =  $0.000 < \alpha = 0.01$ ), asimismo, la relación existente es positivo fuerte ( $r_s=0.496$ ), por lo que, se puede decir que el talento humano se relaciona de forma significativa con el compromiso normativo. Muy similares fueron los resultados descritos por (Hurtado, 2019) en su estudio sobre Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal en una Institución Educativa, donde revela que existe relación significativa ( $p=0.000<0.05$ ) entre gestión del talento humano y compromiso normativo organizacional de los trabajadores de la institución mencionada.

Por último, para cumplir el tercer objetivo específico que consistió en identificar el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta en el periodo 2021, se procedió a comprobar la tercera hipótesis específica que consistió *si el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de dicha casa de estudios superior es significativa*, para lo cual, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r_s$ ), mediante ello se pudo establecer que el nivel de significancia máximo fue de 1% (0.01) bilateral, en base a ello, se afirma que la mencionada hipótesis es verdadera (*sig. p.* =  $0.000 < \alpha = 0.01$ ); asimismo, la relación mencionada es positivo fuerte ( $r_s=0.517$ ), por lo que, se puede decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con el compromiso de continuidad. En relación al resultado, (Arcos, 2017) realizó un estudio similar denominado sobrecarga de trabajo y el compromiso organizacional en una empresa privada, encontró que el nivel de compromiso organizacional es medio, siendo el compromiso de continuidad el más evidente en la empresa; además, se identificó que existe relación significativa entre la

sobrecarga laboral con el compromiso organizacional, lo cual significa que a mayor sea la sobrecarga laboral es menor el compromiso organizacional.

## Conclusiones

1. Se establece que, la relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta es de manera significativa ( $r_s=0.301$ ,  $p<0.05$ ). Así como también, se confirmó que la relación antes mencionada es positivo moderado, es decir, existe una relación directa; por tanto, se afirma que, en cierta forma si el talento humano se ve debilitado, el compromiso organizacional del personal de la casa de estudios superior se verá perjudicado.
2. Existe una relación entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta significativa ( $r_s=0.462$ ,  $p<0.01$ ). Además, se comprobó que la relación antes mencionada es positivo fuerte, es decir, existe una relación directa; en base a ello, se puede afirmar que, mientras dicha institución se preocupa por el desarrollo del talento humano el compromiso afectivo del personal se verá fortalecido, lo cual significa que, el vínculo sentimental entre el personal no docente y la organización será cada vez más sólido y/o reforzado.
3. Cabe señalar que, la relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, es de forma significativa ( $r_s=0.496$ ,  $p<0.01$ ). Además, se constató que la relación antes mencionada es positivo fuerte, es decir, existe una relación directa; lo que posibilita afirmar que, mientras la institución impulsa reforzar el talento humano entonces esto

conllevará a un mayor compromiso normativo del personal no docente de dicha institución.

4. Cabe mencionar que, la relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, es significativa ( $r_s=0.517$ ,  $p<0.01$ ). Además, se verificó que la relación antes mencionada se da a un nivel positivo fuerte, es decir, existe una relación directa; por lo tanto, se afirma que, mientras la casa de estudios superior se preocupa en perfeccionar el talento humano, el compromiso de continuidad del personal no docente de dicha institución será cada vez mejor; por consiguiente, muchos de ellos van a preferir permanecer laborando por periodos largos y contribuyendo al logro de objetivos organizacionales.

## Recomendaciones

1. Se recomendó que la institución mejore las condiciones para el desarrollo del talento en sus trabajadores con una adecuada gestión que incluya, por ejemplo, capacitaciones continuas o un plan de gestión de acuerdo al perfil de cada puesto o cargo.
2. Se recomendó en cuanto al compromiso afectivo que se realicen estrategias para fortalecer el sentido de pertenencia como actividades de integración de todo el personal o bonos por los logros cumplidos a lo largo del año para motivar y fortalecer los vínculos.
3. Se recomendó en cuanto al compromiso normativo que la institución pueda transmitir de manera clara y concisa la normativa ética y organizacional para que se evite que los trabajadores tengan sanciones o incumplan las reglas por desconocimiento y se genere insatisfacción.
4. Se recomendó en cuanto al compromiso de continuidad poder informar o implementar, en caso no se cuente, con un plan de pensiones o una forma de ahorro para que los trabajadores puedan permanecer en la institución por largos periodos y se esfuercen en cumplir los objetivos que su cargo requiera, sientan seguridad y estabilidad y ello se traduzca en un mejor desarrollo de las capacidades y habilidades que requieren para desarrollar todas sus fortalezas.

### Referencias Bibliográficas

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: MEGAGRAF.
- Aliaga, G. (2018). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho. (*tesis de doctorado*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2241/ALIAGA%20LOPEZ%20GUILLERMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos* (tercera ed.). Madrid, España: Ediciones Granica S.A.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Toribio de Mogrovejo.
- Andrade, M. (2018). La gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones de la Red de la UGEL Comas. (*tesis de licenciatura*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16167/Andrade\\_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16167/Andrade_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Araujo, J., & Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organización*. Tarragona: Publicaciones URV.
- Arcos, M. (2017). La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. (*tesis de maestría*). Universidad Andina Simpon Bolivar, Quito, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A.
- Bermúdez, J. (2018). *La evolución del talento*. Ciudad de México: Diaz de Santo.
- Céspedes, V. (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. (*Tesis de Mestría*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespedes\\_qv.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespedes_qv.pdf?sequence=1)

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Diario Gestión. (21 de Noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Tendencias*, págs. 2-5. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Hurtado, F. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la Institucional Educativa Particular Santa Isabel de Pueblo Libre. (*tesis de maestría*). Universidad Inca Garsilaso de la Vega, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5307/TESIS\\_ZEVALL OS%20ESPINOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5307/TESIS_ZEVALL OS%20ESPINOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Info Capital Humano. (15 de Marzo de 2019). Perú lidera niveles de compromiso de los empleados en América Latina. *Alerta legal laboral*, págs. 2-7. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/empresas-recursos-humanos/incentivos-premios-y-distinciones/trofeos-y-distinciones/peru-lidera-niveles-de-compromiso-de-los-empleados-en-america-latina/>
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento*. Madrid, España: Pearson Educación S.A.
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista cubana de salud pública*, 43(1), 3-15.
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una Universidad pública de Perú. *Revista de investigación*, 10(2), 64-83. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/html/>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Scielo*, 30(6), 1-15. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (Decima ed.). Ciudad de México: Pearson Educación.
- Romero, P. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales. (*tesis de maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

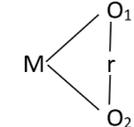
Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>

- Ruiz, C. (2013). *Instrumento y técnicas de investigación educativa*. Texas, Estados Unidos: Copyright by DANAGA.
- Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. (*tesis de maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%3%b3n.pdf>
- Santiago, C., & Rojas, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de investigación*, 437-450.
- Tello, L. (2018). Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzados de la Provincia de Tungurahua. (*tesis de maestría*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos E I R.
- Vera, R. (2018). El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura. (*tesis de licenciatura*). Universidad Nacional José Faustino, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1743/TFCE-03-06.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

#### Título: Talento Humano y Compromiso Organizacional del Personal no Docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta Ayacucho – 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho - 2021?	Establecer el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.	El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.	V1. TALENTO HUMANO	D1. Capacidades	<b>Método general:</b> Método científico. <b>Métodos específicos:</b> Hipotético deductivo, método estadístico <b>Tipo de investigación:</b> Básica. <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional <b>Diseño de investigación:</b> No experimental, transeccional 
PE1 ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho - 2021?	OE1 Fijar el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.	HE1 El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso afectivo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.		D2. Compromiso	
PE2 ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho - 2021?	OE2 Conocer el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.	HE2 El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso normativo del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.		D3. Acción	
PE3 ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho - 2021?	OE3 Identificar el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.	HE3 El nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso de continuidad del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021, es significativa.	V2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL	D1. Compromiso afectivo	
				D2. Compromiso normativo	
				D3. Compromiso de continuidad	

Donde:

M: muestra

O: variable

R: relación

**Población y muestra:** 68 sujetos de estudio. (muestra censal)

**Técnicas:** Encuesta

**Instrumento:** Cuestionario

**Técnicas de análisis y procesamiento de información:**

Estadística descriptiva

Estadística inferencial

Programa Excel y SPSS V26

### Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V1. TALENTO HUMANO</b>	El talento humano se entiende como la “capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias” (Abril, 2018, p. 32).	Esta variable se estudiará en sus tres dimensiones: Capacidades, compromiso y acción, por lo que se formuló quince indicadores que darán lugar a diseñar el instrumento de investigación (cuestionario) que permitirá establecer el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.	Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tiene conocimientos teóricos.</li> <li>✓ Posee conocimientos técnicos.</li> <li>✓ Cumple con las habilidades que exige el puesto.</li> <li>✓ Cuenta con experiencias que le ayuden a solucionar los problemas.</li> <li>✓ Posee destrezas que le ayudan cumplir sus labores con éxito.</li> </ul>	Ordinal
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se identifica con la institución y su trabajo.</li> <li>✓ Se involucra en los equipos de trabajo.</li> <li>✓ Fortalecer el compromiso</li> <li>✓ Aporta al máximo a la institución.</li> </ul>	
			Acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enfoque a obtener resultados</li> <li>✓ Control de riesgos</li> <li>✓ Promueve la innovación continua</li> <li>✓ Se adapta a los cambios</li> <li>✓ Asume retos</li> <li>✓ Actitud proactiva</li> </ul>	
<b>V2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	(Robbins, 2004) define al compromiso organizacional “como el estado en el que un trabajador se identifica con una organización y sus metas, y quiere seguir formando parte de ella” (p. 72)	Esta variable se estudiará en sus tres dimensiones: Compromiso afectivo, normativo y de continuidad, por lo que se formuló quince indicadores que darán lugar a diseñar el instrumento de investigación (cuestionario) que permitirá establecer el nivel de relación que existe entre el talento humano y el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho – 2021.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sentimiento afectivo hacia la institución.</li> <li>✓ Compatible con los valores de la institución.</li> <li>✓ Sensación de importancia en la organización.</li> <li>✓ Satisfacción de las necesidades y expectativas.</li> <li>✓ Se involucra con la institución.</li> </ul>	Ordinal
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cumplir con las reglas y políticas de la institución.</li> <li>✓ Permanecer en la institución por convicción</li> <li>✓ Renunciar a la institución es incorrecto.</li> <li>✓ Sensación de gratitud hacia la institución.</li> <li>✓ Respeto a la organización.</li> </ul>	
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensación de obligatoriedad.</li> <li>✓ Sensación de lealtad hacia la institución.</li> <li>✓ Cambio de empleo es pérdida.</li> <li>✓ Inversión de tiempo y esfuerzo hacia la institución</li> <li>✓ Permanecer periodos largos en la institución.</li> </ul>	

### Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V1: Talento humano	D1: Capacidades	✓ Tiene conocimientos teóricos.	1. Considera que tiene conocimientos teóricos necesarios para desenvolverse en su puesto de trabajo.	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		✓ Posee conocimientos técnicos.	2. Posee conocimientos técnicos que le ayudan a ejecutar las tareas asignados sin dificultades.	
		✓ Cumple con las habilidades que exige el puesto.	3. Considera que cumple con las habilidades que exige el puesto en el que se desempeña, lo que hace posible que realice sus labores con mayor motivación y satisfacción.	
		✓ Cuenta con experiencias que le ayuden a solucionar los problemas.	4. Cuenta con experiencias laborales que le ayuden a solucionar los problemas que se presenta en su centro de trabajo.	
		✓ Posee destrezas que le ayudan a cumplir sus labores con éxito.	5. Considera que posee destrezas que le ayudan a cumplir sus labores con éxito, mostrando resultados sorprendentes.	
	D2: Compromiso	✓ Se identifica con la institución y su trabajo.	6. Se siente identificado con la institución y con su trabajo asignado.	
		✓ Se involucra en los equipos de trabajo.	7. Siente que se involucra en los equipos de trabajo conformados por la institución, y persigue alcanzar el objetivo en común.	
		✓ Fortalecer el compromiso	8. Considera que la institución se preocupa en fortalecer el compromiso de sus trabajadores.	
		✓ Aporta al máximo a la institución.	9. Siente que aporta al máximo para la consecución de los objetivos de la institución.	
	D3. Acción	✓ Enfoque a obtener resultados	10. Al realizar sus labores tiene un enfoque a obtener los resultados esperados.	
		✓ Control de riesgos	11. Considera fundamental el control de riesgos al realizar una labor o actividad encomendada.	
		✓ Promueve la innovación continua	12. Considera que la innovación continua es mejorar constantemente y agregar valor a la institución.	
		✓ Se adapta a los cambios	13. Siente que puede adaptarse a los cambios con facilidad.	
		✓ Asume retos	14. Considera que puede asumir los retos que se le presenten en la institución.	
		✓ Actitud proactiva	15. Muestra una actitud proactiva en su área de trabajo, con iniciativa propia que aporte a alcanzar los objetivos de la institución.	

V2: Compromiso organizacional	D1: Compromiso afectivo	✓ Sentimiento afectivo hacia la institución.	16. Considera tener un sentimiento afectivo hacia la institución, lo que impulsa a permanecer laborado en ella.	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		✓ Compatible con los valores de la institución.	17. Siente que sus valores que usted practica son compatibles con los valores que rige a la institución.	
		✓ Sensación de importancia en la organización.	18. Tiene la sensación de ser importante en la institución, por sus labores y el aporte que realiza desde su área de trabajo.	
		✓ Satisfacción de las necesidades y expectativas.	19. Considera que la institución se preocupa por la satisfacción de sus necesidades y cubrir sus expectativas como trabajador.	
		✓ Se involucra con la institución.	20. Considera que se involucra al 100% en las labores y actividades que se ejecuta en la institución.	
	D2: Compromiso normativo	✓ Cumplir con las reglas y políticas de la institución.	21. Considera importante cumplir con las reglas y políticas de la institución.	
		✓ Permanecer en la institución por convicción	22. Siente que debe permanecer laborando en la institución por convicción.	
		✓ Renunciar a la institución es incorrecto.	23. Considera que renunciar a la institución es una decisión incorrecta.	
		✓ Sensación de gratitud hacia la institución.	24. Tiene una sensación de gratitud (respeto + lealtad) hacia la institución.	
		✓ Respeto a la organización.	25. Siente que el respeto a la institución es fundamental para crecer profesionalmente.	
	D3: Compromiso de continuidad	✓ Sensación de obligatoriedad.	26. Posee una sensación de obligatoriedad en permanecer laborando en la institución.	
		✓ Sensación de lealtad hacia la institución.	27. El sentimiento de lealtad hacia la institución es una forma de pago por las prestaciones y beneficios que brinda la misma.	
		✓ Cambio de empleo es pérdida.	28. Considera que cambiar de empleo (retirarse de la institución) es una pérdida económica, de esfuerzo y energías.	
		✓ Inversión de tiempo y esfuerzo hacia la institución	29. Siente que ha invertido suficiente tiempo y esfuerzo hacia la institución.	
		✓ Permanecer periodos largos en la institución.	30. Siente que usted merece permanecer laborando por periodos largos en la institución.	

## Anexo 4: Instrumento de Investigación

### CUESTIONARIO TALENTO HUMANO

**Objetivo:** El presente instrumento pretende medir el nivel de relación que existe entre talento humano y compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Agradeciéndole anticipadamente, se le invita a desarrollar la encuesta, con mucha sinceridad y honestidad, ya que dicha información es muy valiosa para el logro del objetivo de la investigación.

**INSTRUCCIONES:** Lee atentamente y marca con (X) la respuesta que considere correcta, teniendo en cuenta lo siguiente:

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

N-°	Descripción	1	2	3	4	5
	<b>CAPACIDADES</b>					
01	Considera que tiene conocimientos teóricos necesarios para desenvolverse en su puesto de trabajo.					
02	Posee conocimientos técnicos que le ayudan a ejecutar las tareas asignados sin dificultades.					
03	Considera que cumple con las habilidades que exige el puesto en el que se desempeña, lo que hace posible que realice sus labores con mayor motivación y satisfacción.					
04	Cuenta con experiencias laborales que le ayuden a solucionar los problemas que se presenta en su centro de trabajo.					
05	Considera que posee destrezas que le ayudan a cumplir sus labores con éxito, mostrando resultados sorprendentes.					
	<b>COMPROMISO</b>					
06	Se siente identificado con la institución y con su trabajo asignado.					
07	Siente que se involucra en los equipos de trabajo conformados por la institución, y persigue alcanzar el objetivo en común.					
08	Considera que la institución se preocupa en fortalecer el compromiso de sus trabajadores.					
09	Siente que aporta al máximo para la consecución de los objetivos de la institución.					
	<b>ACCIÓN</b>					
10	Al realizar sus labores tiene un enfoque a obtener los resultados esperados.					
11	Considera fundamental el control de riesgos al realizar una labor o actividad encomendada.					
12	Considera que la innovación continua es mejorar constantemente y agregar valor a la institución.					
13	Siente que puede adaptarse a los cambios con facilidad.					
14	Considera que puede asumir los retos que se le presenten en la institución.					
15	Muestra una actitud proactiva en su área de trabajo, con iniciativa propia que aporte a alcanzar los objetivos de la institución.					

## CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Objetivo:** El presente instrumento pretende medir el nivel de relación que existe entre talento humano y compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Agradeciéndole anticipadamente, se le invita a desarrollar la encuesta, con mucha sinceridad y honestidad, ya que dicha información es muy valiosa para el logro del objetivo de la investigación.

**INSTRUCCIONES:** Lee atentamente y marca con (X) la respuesta que considere correcta, teniendo en cuenta lo siguiente:

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

N-°	Descripción	1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
01	Considera tener un sentimiento afectivo hacia la institución, lo que impulsa a permanecer laborando en ella.					
02	Siente que sus valores que usted practica son compatibles con los valores que rige a la institución.					
03	Tiene la sensación de ser importante en la institución, por sus labores y el aporte que realiza desde su área de trabajo.					
04	Considera que la institución se preocupa por la satisfacción de sus necesidades y cubrir sus expectativas como trabajador.					
05	Considera que se involucra al 100% en las labores y actividades que se ejecuta en la institución.					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
06	Considera importante cumplir con las reglas y políticas de la institución.					
07	Siente que debe permanecer laborando en la institución por convicción.					
08	Considera que renunciar a la institución es una decisión incorrecta.					
09	Tiene una sensación de gratitud (respeto + lealtad) hacia la institución.					
10	Siente que el respeto a la institución es fundamental para crecer profesionalmente.					
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						
11	Posee una sensación de obligatoriedad en permanecer laborando en la institución.					
12	El sentimiento de lealtad hacia la institución es una forma de pago por las prestaciones y beneficios que brinda la misma.					
13	Considera que cambiar de empleo (retirarse de la institución) es una pérdida económica, de esfuerzo y energías.					
14	Siente que ha invertido suficiente tiempo y esfuerzo hacia la institución					
15	Siente que usted merece permanecer laborando por periodos largos en la institución.					



24	4	4	3	4	4	19	4	5	2	4	15	5	5	5	4	4	4	27	61
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	5	26	71
26	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	69
27	5	5	5	5	4	24	5	4	3	5	17	5	5	5	4	4	5	28	69
28	3	4	4	5	4	20	4	5	4	5	18	5	4	4	4	5	5	27	65
29	4	4	5	5	5	23	5	4	3	4	16	5	4	5	4	5	5	28	67
30	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	5	29	72
31	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	16	5	5	5	5	5	5	30	71
32	5	5	5	5	5	25	5	4	2	3	14	5	5	5	5	5	4	29	68
33	4	4	4	4	4	20	5	5	3	5	18	5	4	4	4	4	5	26	64
34	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	15	5	4	5	5	5	5	29	69
35	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	4	29	73
36	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	16	4	5	4	5	4	5	27	65
37	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18	4	5	5	4	5	5	28	66
38	4	5	4	5	5	23	5	5	3	5	18	5	5	5	5	5	5	30	71
39	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	16	4	3	4	5	5	5	26	65
40	4	4	5	5	5	23	5	4	3	5	17	5	5	5	4	5	5	29	69
41	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	4	29	73
42	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	3	4	5	5	25	60
43	3	4	5	5	5	22	5	5	3	3	16	4	5	5	5	4	5	28	66
44	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	14	5	5	5	4	5	5	29	64
45	5	4	5	3	4	21	5	5	4	5	19	4	5	3	5	5	5	27	67
46	5	4	5	5	5	24	5	5	3	5	18	4	3	3	4	5	4	23	65
47	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	14	4	3	3	4	5	4	23	55
48	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	18	5	5	5	5	5	5	30	73
49	5	5	5	5	4	24	5	5	3	3	16	5	5	5	5	5	5	30	70
50	3	4	5	5	4	21	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	70
51	4	4	5	5	4	22	4	4	3	4	15	4	4	5	5	5	4	27	64
52	5	4	4	5	4	22	4	4	3	4	15	4	4	4	5	5	5	27	64

<b>53</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>	5	4	2	4	<b>15</b>	4	3	4	4	4	4	<b>23</b>	<b>62</b>
<b>54</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>	5	4	3	5	<b>17</b>	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>71</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>	5	5	4	5	<b>19</b>	5	4	5	4	5	4	<b>27</b>	<b>66</b>
<b>56</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>	5	5	3	5	<b>18</b>	4	4	5	4	5	4	<b>26</b>	<b>65</b>
<b>57</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>	5	5	3	5	<b>18</b>	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>72</b>
<b>58</b>	5	3	5	3	1	<b>17</b>	5	5	3	5	<b>18</b>	4	4	5	5	5	5	<b>28</b>	<b>63</b>
<b>59</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>	5	5	3	4	<b>17</b>	5	4	5	5	5	5	<b>29</b>	<b>69</b>
<b>60</b>	5	5	4	4	5	<b>23</b>	5	5	3	5	<b>18</b>	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>71</b>
<b>61</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>	5	5	2	5	<b>17</b>	5	5	5	4	4	5	<b>28</b>	<b>67</b>
<b>62</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>	5	5	4	4	<b>18</b>	4	4	5	5	5	5	<b>28</b>	<b>71</b>
<b>63</b>	4	5	4	5	3	<b>21</b>	5	5	4	4	<b>18</b>	5	5	4	4	3	4	<b>25</b>	<b>64</b>
<b>64</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>	5	5	4	4	<b>18</b>	4	5	5	4	5	5	<b>28</b>	<b>70</b>
<b>65</b>	4	5	5	4	5	<b>23</b>	4	3	3	5	<b>15</b>	5	3	5	5	4	5	<b>27</b>	<b>65</b>
<b>66</b>	4	5	4	5	3	<b>21</b>	5	5	4	4	<b>18</b>	5	5	4	4	3	4	<b>25</b>	<b>64</b>
<b>67</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>	5	5	4	4	<b>18</b>	4	5	5	4	5	5	<b>28</b>	<b>70</b>
<b>68</b>	4	5	5	4	5	<b>23</b>	4	3	3	5	<b>15</b>	5	3	5	5	4	5	<b>27</b>	<b>65</b>

**VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

DIMENSIONES	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO NORMATIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD						TOTAL
SUJETOS/ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	
1	5	4	4	1	5	19	5	5	3	5	5	23	1	5	3	4	5	18	60
2	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	18	53
3	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	5	23	1	4	1	4	3	13	58
4	5	3	5	3	4	20	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	4	23	66
5	5	4	5	3	5	22	5	4	4	5	5	23	2	5	4	4	3	18	63
6	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	1	5	4	5	5	20	68
7	5	4	3	3	5	20	5	3	1	5	4	18	1	5	1	5	5	17	55
8	4	4	4	3	5	20	5	4	5	5	5	24	2	3	3	4	4	16	60
9	4	2	5	3	4	18	5	5	1	5	5	21	2	1	1	1	1	6	45
10	4	4	4	1	5	18	5	5	4	5	5	24	5	5	3	5	5	23	65
11	5	5	4	3	4	21	5	4	3	5	4	21	3	3	2	4	3	15	57
12	3	4	3	3	5	18	5	4	1	5	5	20	3	3	1	3	3	13	51
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	72
14	5	4	4	3	5	21	4	4	4	5	5	22	2	4	4	4	4	18	61
15	4	4	5	4	5	22	5	5	2	4	4	20	1	5	1	3	5	15	57
16	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	1	2	2	2	1	8	54
17	4	5	4	3	4	20	5	4	3	4	5	21	3	4	3	4	3	17	58
18	5	5	5	3	4	22	5	4	2	5	5	21	2	5	1	4	3	15	58
19	4	4	4	3	5	20	5	3	1	5	5	19	1	3	1	1	1	7	46
20	4	4	4	3	5	20	5	5	3	5	5	23	2	4	3	2	4	15	58
21	3	3	3	3	4	16	5	3	3	4	5	20	1	5	1	1	1	9	45
22	4	5	4	5	3	21	4	5	3	4	4	20	4	5	4	5	4	22	63
23	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	4	20	4	4	4	5	4	21	61
24	4	4	4	1	4	17	5	4	4	5	5	23	4	3	3	3	4	17	57

25	4	4	4	3	4	19	5	5	3	5	5	23	3	3	2	4	3	15	57
26	5	4	4	4	5	22	5	5	1	5	5	21	1	1	1	4	5	12	55
27	5	5	4	3	5	22	5	5	4	5	5	24	1	5	4	4	3	17	63
28	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	4	21	65
29	5	5	5	2	4	21	4	5	3	5	5	22	3	5	4	5	4	21	64
30	5	4	4	3	5	21	5	5	3	5	5	23	2	5	2	2	3	14	58
31	5	4	4	3	4	20	5	5	5	5	5	25	1	5	3	1	3	13	58
32	5	5	3	1	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	1	3	3	17	60
33	4	4	4	3	4	19	3	3	1	4	4	15	2	2	2	5	4	15	49
34	3	4	4	3	4	18	5	5	2	4	5	21	2	3	2	4	2	13	52
35	5	5	4	3	5	22	5	5	3	5	5	23	1	5	3	5	5	19	64
36	3	5	4	3	5	20	5	5	3	5	5	23	4	5	2	1	2	14	57
37	5	4	5	4	3	21	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	4	22	66
38	5	5	5	4	5	24	5	5	3	5	5	23	5	5	4	5	5	24	71
39	4	4	5	5	3	21	4	5	4	4	3	20	1	4	1	4	2	12	53
40	5	3	5	3	5	21	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	69
41	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	5	5	1	4	5	20	68
42	4	4	4	5	5	22	5	4	3	5	5	22	4	3	3	4	3	17	61
43	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	71
44	5	4	3	2	4	18	5	3	1	3	3	15	1	5	1	4	3	14	47
45	5	3	5	3	5	21	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	3	22	68
46	4	3	3	3	4	17	3	4	3	5	5	20	5	2	3	2	2	14	51
47	4	3	3	3	4	17	3	4	3	5	5	20	3	5	2	4	2	16	53
48	5	5	5	3	5	23	5	1	1	5	5	17	1	5	1	1	1	9	49
49	5	5	5	3	5	23	5	5	1	5	5	21	1	5	1	3	3	13	57
50	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	3	3	3	4	4	17	64
51	5	3	4	2	4	18	4	3	4	5	5	21	2	5	2	5	5	19	58
52	4	4	5	3	4	20	4	4	4	5	5	22	2	4	3	4	4	17	59
53	4	4	4	2	4	18	3	4	1	5	5	18	3	3	1	5	3	15	51

<b>54</b>	5	4	3	3	5	<b>20</b>	5	5	3	5	5	<b>23</b>	1	1	3	5	5	<b>15</b>	<b>58</b>
<b>55</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>	5	5	3	5	5	<b>23</b>	2	4	2	3	3	<b>14</b>	<b>59</b>
<b>56</b>	5	4	4	3	5	<b>21</b>	5	5	3	5	5	<b>23</b>	1	3	2	4	3	<b>13</b>	<b>57</b>
<b>57</b>	3	3	5	3	5	<b>19</b>	5	4	5	5	5	<b>24</b>	1	1	4	1	4	<b>11</b>	<b>54</b>
<b>58</b>	5	5	4	3	5	<b>22</b>	5	5	1	5	5	<b>21</b>	2	3	1	5	3	<b>14</b>	<b>57</b>
<b>59</b>	5	5	5	4	5	<b>24</b>	5	5	4	5	5	<b>24</b>	1	5	1	1	3	<b>11</b>	<b>59</b>
<b>60</b>	5	4	4	3	5	<b>21</b>	5	5	3	5	5	<b>23</b>	2	5	2	4	2	<b>15</b>	<b>59</b>
<b>61</b>	4	5	4	3	5	<b>21</b>	5	4	3	3	4	<b>19</b>	3	4	2	4	3	<b>16</b>	<b>56</b>
<b>62</b>	5	5	5	4	4	<b>23</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>	2	5	1	3	3	<b>14</b>	<b>62</b>
<b>63</b>	5	4	5	3	4	<b>21</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>	4	4	5	5	5	<b>23</b>	<b>69</b>
<b>64</b>	5	4	4	3	4	<b>20</b>	5	4	3	5	5	<b>22</b>	4	5	4	5	4	<b>22</b>	<b>64</b>
<b>65</b>	4	3	4	3	4	<b>18</b>	5	5	3	4	5	<b>22</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>	<b>59</b>
<b>66</b>	5	4	5	3	4	<b>21</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>	4	4	5	5	5	<b>23</b>	<b>69</b>
<b>67</b>	5	4	4	3	4	<b>20</b>	5	4	3	5	5	<b>22</b>	4	5	4	5	4	<b>22</b>	<b>64</b>
<b>68</b>	4	3	4	3	4	<b>18</b>	5	5	3	4	5	<b>22</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>	<b>59</b>

## Anexo 6: Consentimiento Informado



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA**  
 "UNAH - Universidad del VRAEM y de la Integración Interregional de los Andes"  
**PRESIDENCIA**

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"**

Huanta, 24 de marzo de 2022.

**CARTA N° 008-2022-UNAH-P-CO-HTA.**

**Señor:**  
**LITMAN PARIONA LUNASCO.**

Ciudad. -

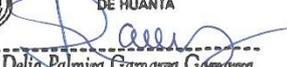
**REFERENCIA:** Solicitud S/N Autorización para aplicación de encuesta.

**De mi consideración:**

Es grato dirigirme a usted; en atención al documento de la referencia, la suscrita **AUTORIZA llevar a cabo la encuesta** sobre el trabajo de investigación titulada: **"Talento Humano y Compromiso Organizacional del Personal no Docente de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta"**; una vez cumplida su investigación, debe dejar un ejemplar de la tesis y los resultados de dicha encuesta con las recomendaciones correspondientes.

Segura de que tendrá éxitos en su trabajo de investigación y, en espera de los resultados según su compromiso me suscribo de usted.

**Atentamente,**

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
 DE HUANTA  
  
 Dra. Delia Palmira Gamarra Gamarra  
 PRESIDENTA DE LA COMISION ORGANIZADORA

**Anexo 7: Evidencias de la Aplicación del Instrumento**  
**FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**



**REALIZANDO LA ENTREGA DEL INSTRUMENTO A LAS AUTORIDADES,  
FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES PARA LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.**





**REALIZANDO EL RECOJO DEL INSTRUMENTO - APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.**







**REALIZANDO EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN EN LA BASE DE DATOS  
DEL INSTRUMENTO - APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.**

