

opción

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Lingüística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 35, agosto 2019 N°

89-2

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1537/ ISSNc: 2477-9385

Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Universidad de Huancayo

Sandra Luisa Cori Orihuela

Universidad Peruana Los Andes, Perú

saluco@hotmail.com

Mohamed Mehdi Hadi Mohamed

Universidad Peruana Los Andes, Perú

mohamed1mh@hotmail.com

Olga Vicentina Pacovilca Alejo

Universidad Nacional de Huancavelica, Perú

opacovilca@gmail.com

Resumen

La investigación tuvo como objetivo identificar la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la percepción de los docentes de la Universidad Peruana Los Andes. La investigación fue aplicada, de nivel descriptivo, y diseño correlacional, con un muestreo probabilístico y estratificado conformado por 316 docentes de cinco facultades de la Universidad Peruana Los Andes. Como principal conclusión se tiene que existe una correlación directa ($\rho=0,912$) y altamente significativo (p -valor: 0,000) entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la percepción de los docentes de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

Palabras clave: Gestión del talento humano, compromiso organizacional, docentes, fuerza laboral.

Management of human talent and organizational commitment in a University of Huancayo

Abstract

The research aimed to identify the relationship between the management of human talent and organizational commitment in the perception of teachers at the Universidad Peruana Los Andes. The research was applied, descriptive level, and correlational design, with a probabilistic and stratified sampling consisting of 316 teachers from five

faculties of the Peruvian University Los Andes. The main conclusion is that there is a direct correlation ($\rho = 0.912$) and highly significant (p-value: 0.000) between the management of human talent and the organizational commitment in the perception of teachers of the Peruvian University Los Andes de Huancayo.

Key words: Human talent management, organizational commitment, teacher, and labor force.

1. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, hoy en día las organizaciones se han vuelto muy complejas, ya que combina los componentes social y económico, y si a eso le sumamos la dinámica actual de las ciudades cada vez más agitadas y con ello la globalización, requiere que nuestras organizaciones potencien el recurso humano con que cuenta, establecer nuevos patrones, modelos de gestión para un eficiente servicio. Uno de esos modelos al que se hace mención es el que tiene que ver con el sistema de control interno del talento humano, el mismo que debe guardar congruencia con la misión y visión de las organizaciones, y puesto en práctica en función al Plan Estratégico que conlleva al logro de las metas institucionales, así como también la consolidación de la imagen institucional.

En ese sentido, existen muchas organizaciones que descuidan y no valoran al factor fundamental que tienen dentro de ellas, al artífice número uno de la organización que es el ser humano, el capital humano, el talento humano. Sin duda alguna el compromiso organizacional dentro de la gestión del talento humano con la finalidad

de determinar hasta qué punto la organización se interesa en este, con el objetivo de mejorar las competencias del profesional desde la perspectiva del manejo organizacional.

La asociación de estas dos variables de estudio tiene por finalidad proponer mejoras en el desarrollo de las entidades del sector público de tal manera que “la conducción de los recursos humanos o gestión del talento humano debe orientarse a explotar las capacidades y los conocimientos de los profesionales con la finalidad de establecer estrategias que permitan el mejoramiento del desarrollo de la organización (CHIAVENATO, 2004). Ahora bien, el reconocimiento de la importancia de las personas dentro de las organizaciones ha sido motivo de mucho interés, con frecuencia se exigen resultados, eficiencia y eficacia sin considerar sus sentimientos, pensamientos y aportes, es por ello por lo que, debido al avance de la tecnología sobre los procesos de recursos humanos, la globalización y nuevas formas de gestionar las empresas, la gestión del talento humano se ha vuelto un reto en las organizaciones de hoy.

El gran reto actual de la dirección y gestión de los recursos humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse en el proyecto de la organización. Bajo esa óptica, una estrategia de recursos humanos alude a la utilización de estos para obtener ventajas competitivas, sostenibles y duraderas en el tiempo y espacio. El compromiso organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para

analizar la lealtad y vinculación de los trabajadores con su organización. Existe por lo tanto entre los miembros de una organización, cuando las personas se identifican con la misma o cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están muy integrados, son totalmente congruentes (DÍAZ, 2015).

Los nuevos enfoques de la gerencia, actualmente ha evolucionado enormemente y presentan exigencias fundamentales que los trabajadores de una organización evolucionen favorablemente, hoy en día no es suficiente contar con conocimientos específicos sino de ser cada día más competitivos de contar con capacidades, habilidades aptitudes, actitudes y conocimientos que permitan desarrollarse como persona y por ende beneficien a la organización (OPS, 2005). Actualmente, el éxito de los profesionales que laboran en la Universidad peruana Los Andes de Huancayo depende en gran medida de la capacidad de desarrollarse y de adaptarse a los nuevos cambios que el mercado laboral nos ofrece cada día, y así estar preparados para la demanda de una población informada. En este sentido, es fundamental que las organizaciones establezcan mecanismos procesos para identificar e implementar planes de desarrollo para el personal de la organización (ROBBINS, 2009).

En el sentido indicado, el presente estudio apunta a responder la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo? Con el fin de dar respuesta a esta pregunta de investigación, se ha diseñado

como objetivo de investigación determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Gestión del Talento Humano

En la sociedad del conocimiento y en el desarrollo de la administración moderna, la capacitación puede ser entendida como uno de los procesos de talento humano que facilita adquirir y perfeccionar habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos con respecto a actividades laborales, desarrollo de su labor, las oportunidades de crecimiento dentro y fuera de la organización para el mejoramiento de su calidad de vida (PARDO y DÍAZ, 2014). Es por esta razón que la inversión que realizan las empresas en capacitación y desarrollo de su talento humano redundará directamente en los resultados de esta, la optimización de los procesos y la imagen que esta proyecta dentro y fuera de ella como employer branding, garantizando un aprendizaje continuo a la vanguardia de los cambios del entorno de la organización.

Al respecto, ALVARADO y BARBA (2013) refieren que se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad); por otro

lado, agregan que el talento humano es la capacidad inteligente (humano) de resolver problemas, por medio de sus propias habilidades, destrezas, experiencias, conocimiento, motivación, compromiso, interés, entre otras. De acuerdo con ambos conceptos se podrá decir que la Gestión del Talento Humano se resume en hacer diligencias – definir estrategias, políticas, disposiciones, objetivos, indicadores, etc. – para lograr que el equipo humano aporte su talento y así cumplir las metas de la organización, por ello urge que las metas previstas sean conmensurables en el tiempo y espacio.

La era actual trae nueva visión de los procesos de talento humano, convirtiéndolo en una variable necesaria para lograr el éxito. Visualizar la gestión del talento humano como parte estratégica en las organizaciones, representa en estas un aumento significativo en el valor económico, por tanto, buscan calidad y valor para fortalecer sus beneficios, redundando en el desarrollo de la gente (RAMÍREZ, VILLALOBOS y HERRERA, 2018; RAMÍREZ, CHACÓN, y EL KADI, 2018; VILLALOBOS, 2013). Estudios recientes han demostrado que la clave de la rentabilidad de las organizaciones descansa en la gestión de talento humano con un enfoque estratégico, mostrando el camino a realizar, es decir, todo el proceso que le permite a una organización establecerse dentro de un mercado y ser la mejor, siendo el motor de toda empresa, con el trabajo eficaz de su gente, permite el logro de las metas trazada (RAMÍREZ, CHACÓN y VALENCIA, 2018; RAMÍREZ, ROYERO, y EL KADI, 2019).

Referido al concepto de Gestión del Talento Humano (GTH), CHIAVENATO (2009) indica que el área de recursos humanos (RH) es una de las oficinas que más cambios de nombre ha sufrido en las organizaciones, nombres como administración de recursos humanos (ARH), Gestión del Talento Humano, gestión de colaboradores, gestión del capital humano, o gestión de personas, esta área depende de la filosofía de cada organización, las políticas internas, el rubro en la que se desarrolle, las tecnologías empleadas, entre otras variables.

Remarca CHIAVENATO (2009), al mencionar sobre los objetivos de la Gestión del Talento Humano, que son los trabajadores el principal componente de la organización. Las organizaciones ya entendieron que su éxito dependerá de sus empleados. La Gestión del Talento Humano tiene como objetivo conseguir la colaboración eficaz de los trabajadores de modo que se logren los objetivos institucionales. Finaliza diciendo que los trabajadores son las que definen las fortalezas y debilidades de la institución.

De acuerdo con ALLES (2007), resalta dos componentes del talento humano: los conocimientos y las competencias, pero esta última característica es el factor diferenciador y define un mejor desempeño. Un verdadero talento estará relacionado por la combinación de ambos componentes y se requerirá de distinta manera respecto a la labor que deba desempeñar el trabajador. En este sentido, el capital humano es un bien tangible que no puede administrarse de la misma manera que la organización administra los puestos, los productos y las tecnologías (BOHLANDER y SNELL, 2009), por lo

tanto, las acciones que a este respecto desarrolle, estarán centradas en lograr potencializar a su gente en pro de los resultados organizacionales y de los que se persiguen en todo proceso de cambio organizacional (VILLALOBOS, 2015).

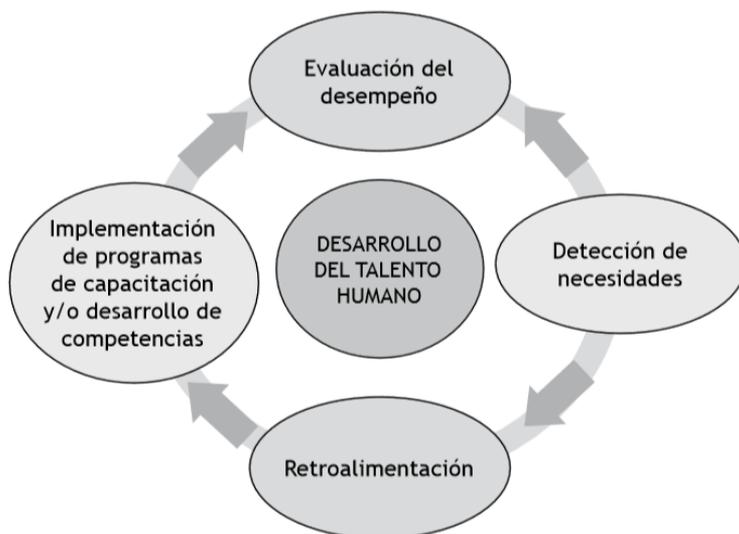


Figura 1. Proceso de desarrollo del talento humano
Fuente: Bohlander y Snell, (2009)

Como se puede observar, el proceso de desarrollo de talento humano es obra de un continuum que parte de la evaluación del desempeño la cual permite gerencia, conducir y supervisar el equipo de trabajo, en el cual se pretende identificar el desarrollo personal y profesionales de los trabajadores, las necesidades de mejoramiento permanente y el aprovechamiento eficiente de los recursos humanos

(PARDO, 2013). De esta manera y mediante la indagación permanente en el equipo, se llega a la detección de necesidades de capacitación y de mejoramiento de perfiles para lo cual es necesaria la retroalimentación al trabajador, a fin de reconocer las potencialidades e identificar con él las acciones de mejora que contribuyan a diseñar los programas de capacitación y de desarrollo de competencias acordes con las necesidades actuales del cargo, los resultados organizacionales, el plan estratégico y los requerimientos del entorno. Visto de esta manera, las competencias según como lo afirman MONDY y NOE (2006).

Asimismo, estos incluyen una amplia gama de conocimientos, habilidades, rasgos y comportamientos que pueden ser técnicos por naturaleza, se relacionan con habilidades interpersonales o se orientan hacia los negocios. Sin embargo, las empleadas para propósitos de evaluación del desempeño son aquellas que se relaciona directamente con el éxito laboral.

2.2. Compromiso organizacional

Para BECKER (1960), el compromiso organizacional es aquel que “surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación”. Luego por su parte, AAMOT (2010) señala que hoy en día a las organizaciones les interesa el compromiso de los empleados, se preocupan de medir permanentemente el índice de

satisfacción laboral y el nivel de compromiso de su personal. Refiere también que el concepto de compromiso es el grado en el que el personal se compromete con algo o alguien dentro de la institución y/o en la práctica cuál será su entrega en su trabajo de acuerdo con su compromiso.

Por otro lado, ARAUJO y BRUNET (2012) al respecto del compromiso organizacional indican que la competitividad sostenible de las organizaciones en la actualidad depende en gran medida del nivel de compromiso de sus competidores. Además, mencionan que, alineado con la automotivación, el compromiso es una fuerza permanente que hace que el colaborador actúe según sus propias convicciones y deseos para la institución, habiéndose propuesto a superar sus objetivos personales, mismos que son también los de la entidad.

De ello, se deduce que el compromiso organizacional tiene por objetivo optimizar el funcionamiento de las instituciones a partir del estudio de las personas que la conforman. El estudio abarca tres determinantes del comportamiento organizacional: individuos, grupos y estructura. Dicha estructura organizacional va a favorecer en funcionamiento eficaz y eficiente de la universidad en nuestro caso. En ese sentido, BETANZOS y PAZ-RODRÍGUEZ (2011: 132), definen al “compromiso como un sentimiento, un vínculo emocional entre el trabajador y su centro laboral”, asimismo este compromiso tiene tres componentes que lo conforman:

- La identificación con los objetivos y valores institucionales,
- Predisposición en contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y
- El deseo de ser parte de la institución.

De ello se deduce que el compromiso organizacional precisa a la comprensión de los recursos humanos que actúan en las organizaciones y como estos trabajadores interactúan con las organizaciones y viceversa; que el compromiso organizacional nace como una necesidad de entender el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, apunta además que las organizaciones son el reflejo de las personas que la integran (ALIAGA, 2018).

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio

La investigación desarrollada es del tipo descriptivo; en nuestro caso a partir del análisis de cada una de las variables se establecieron relaciones estadísticas con el propósito de identificar el grado de relación que existen entre las dos variables de estudio, este hecho constituyó un aporte teórico que nos permitió tener mayor claridad sobre el comportamiento de las variables (KERLINGER y LEE, 2002). El diseño de campo utilizado fue el correlacional transversal, para

establecer las correlaciones entre las variables buscando identificar el grado de relación no causal entre ambas.

3.2. Población

La población del presente estudio estuvo conformada por todos los docentes entre nombrados y contratados de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo sede principal, que laboraron en el semestre académico 2018-II, los cuales sumaron un total de 1789 docentes (544 fueron mujeres y 1245 varones). De ellos se consideraron una muestra total 316 docentes seleccionados en forma probabilística y estratificada, de los cuales 96 fueron del sexo femenino y 220 del sexo masculino.

Tabla 1. Población y Muestra de estudio

Población y muestra de estudio				
Docentes según sexo	N° Población	Porcentaje	N° Muestra	Porcentaje
Docentes mujeres	544	30.41	96	30.41
Docentes varones	1245	69.59	220	69.59
Total	1789	100.00	316	100.00

Fuente: Base de datos de los investigadores

3.3. Procedimiento

En primer lugar, se llevó a cabo las coordinaciones pertinentes en las jefaturas de las Direcciones de Departamento Académico de la

Universidad para la recolección de datos. Luego, con la autorización de dichos directores se procedió a aplicar los cuestionarios de encuesta en la muestra especificada. El recojo de información se hizo teniendo en cuenta la técnica de la urna y se realizó de manera anónima.

3.4. Análisis de datos

Para comenzar en el análisis descriptivo de los datos se utilizó las tablas de distribución de frecuencia de ambas variables de estudio, realizando el análisis de datos por sexos y en formas estratificada, y en el análisis inferencial se utilizó la prueba estadística de correlaciones de la rho de Spearman para datos ordinales. Para ello se tuvo en cuenta el nivel de significancia del 5% por ser un estudio social, y en el procesamiento de los datos estadísticos se trabajó con el software estadístico SPSS V.25.

4. ANÁLISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Dentro de las características generales de la muestra probabilística de estudio perteneciente a los docentes de la Universidad Peruana Los Andes, que se visualiza en la tabla 2 se tiene que el 30,4% (96 docentes fueron del sexo femenino) y el 69,6% (220

docentes fueron del sexo masculino); es decir los docentes varones fueron mucho más en cantidad que las docentes del sexo femenino.

Tabla 2. Población y Muestra de estudio

Sexo de la muestra de estudio		
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Docentes Mujeres	96	30.4
Docentes varones	220	69.6
Total	316	100.0

Fuente: Base de datos de los investigadores 2018

Respecto a los niveles de la variable 1 Gestión del talento humano en los docentes de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, se tiene que la mayoría de los docentes respondieron, que representa el 59,5% el nivel bueno de gestión del talento humano, seguido del 23,4% en el nivel muy bueno, luego 16,5% en el nivel regular, los cuales se aprecian en la tabla 3. En esa misma proporción se tiene la clasificación según el sexo de los docentes ya que a nivel de mujeres el nivel bueno representa el 66,7% y los varones el 56,4% respectivamente en este nivel.

Cabe mencionar que según la percepción de los docentes la gestión del talento humano en la universidad es buena, el cual es muy favorable para la comunidad universitaria. Además, de este caso se puede establecer que la muestra está medianamente satisfecha con la gestión del talento humano en la institución universitaria, el cual como se puede percibir tiene tendencia positiva.

Tabla 3. Niveles de Gestión del talento humano

Medición de los niveles de la VI Gestión del talento humano						
Niveles	Frecuencia (Mujeres)	Porcentaje (Mujeres)	Frecuencia (Varones)	Porcentaje (Varones)	Total	%
Muy bueno	20	20.8	54	24.5	74	23.4
Bueno	64	66.7	124	56.4	188	59.5
Regular	12	12.5	40	18.2	52	16.5
Pésimo	0	0.0	2	0.9	2	0.6
Muy pésimo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	96	100.0	220	100.0	316	100.0

Fuente: Base de datos de los investigadores 2018

Respecto a los niveles de la variable 2 Compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, se tiene que la mayoría de los docentes igual que en el primer caso respondieron en un 55,4% estar en el nivel bueno, seguido del 30,7% en el nivel muy bueno, luego 13,9% en el nivel regular, los cuales se aprecian en la tabla 4. En esa misma proporción también se tiene la clasificación según el sexo de los docentes ya que a nivel de docentes mujeres el nivel bueno representa el 60,4% y los docentes varones representa el 53,2% respectivamente en este nivel. Cabe mencionar que según la percepción de los docentes el compromiso organizacional en la universidad es buena y tiende a muy buena, el cual es muy favorable para la comunidad universitaria. Al respecto se puede deducir que el nivel bueno de compromiso organizacional de los docentes universitarios, se deba a que la mayoría de los docentes encuestados son contratados y esto hace que el nivel de compromiso organizacional sea fuerte dado el contexto (CASTRO, 2017).

Tabla 4. Niveles de Responsabilidad social

Medición de los niveles de la V2 Compromiso organizacional						
Niveles	Frecuencia (Mujeres)	Porcentaje (Mujeres)	Frecuencia (Varones)	Porcentaje (Varones)	Total	%
Muy bueno	33	34.4	64	29.1	97	30.7
Bueno	58	60.4	117	53.2	175	55.4
Regular	5	5.2	39	17.7	44	13.9
Pésimo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Muy pésimo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	96	100.0	220	100.0	316	100.0

Fuente: Base de datos de los investigadores 2018

Según la teoría de la falsación, respecto a la prueba de hipótesis de investigación, como se ha utilizado el diseño descriptivo – correlacional transversal, el estadígrafo utilizado fue el Coeficiente de Correlación de Spearman por tratarse de datos ordinales, la prueba fue bilateral o a dos colas. Ahora bien, como la $\rho=0,912$ y el p-valor: $0,000 < 0,010$; entonces se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; que dice: Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

Tabla 5. Coeficiente de correlación

	Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Gestión del talento humano	Spearman Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,912
	N	,000**
		316
Compromiso organizacional	Spearman Correlation	,912
	Sig. (2-tailed)	1
		,000**

		Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Gestión del talento humano	Spearman Correlation	1	,912
	Sig. (2-tailed)		,000**
	N	316	316
Compromiso organizacional	Spearman Correlation	,912	1
	Sig. (2-tailed)	,000**	
	N	316	316

** Significatividad al ,01.

4.2. Discusión de resultados

En esta investigación se ha encontrado en forma general que el tipo de relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo es directa y significativa muy fuerte, sucediendo lo mismo en ambos sexos. Para corroborar estos resultados se encuentran varias investigaciones como lo fundamentan ALIAGA (2018) cuando concluye que los resultados obtenidos con la utilización del coeficiente de correlación rho Spearman demuestran que hay correlación notable entre la variable gestión del talento humano y el compromiso organizacional; el cual coincide con nuestros hallazgos a un nivel de significancia del 5%.

Asimismo, ANDRADE (2018) considera dentro de sus resultados, que existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones de la

red 22 de la UGEL 04 Comas, 2017; donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = .390**, interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula. De manera análoga en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo sucedió lo mismo, solo que la correlación es más fuerte a un nivel de significancia del 5%.

Nuestros resultados son corroborados por los hallazgo de CABRERA (2015) quien arribó a la conclusión que existió relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,57. Con eso se ratifica nuestros hallazgos y se comprueba estadística y argumentativamente que a mayor gestión del talento humano habrá también mayor compromiso organizacional y viceversa.

Los antedicho se sustenta en los hallazgos de CONDOR (2018) cuando concluye que existe una asociación moderada entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de enfermería ($r^2 = 0,519$) concluyendo que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor Compromiso organizacional.

Nos queda claro, que la Gestión del Talento Humano es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de las organizaciones, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno; el cual está asociado positivamente con el compromiso organizacional, tal y como lo sustentan los investigadores citados en este artículo.

La dinámica organizacional en ese sentido busca en la gestión del talento humano, desde la perspectiva del conocimiento, determinar qué factores están relacionados con las políticas adoptadas por las organizaciones para desarrollar ese talento humano. Existen en la práctica gestiones de competencia que favorece la innovación como es el caso de la Universidad Peruana Los Andes, aunque el conocimiento sea una competencia que no se desarrolla plenamente, si se constituye en una forma de nueva cultura corporativa que permite llevar ese conocimiento a un nivel organizativo.

Es evidente, que se necesitan docentes cada vez mejor preparados que se ajusten a las demandas del mercado globalizado y directivos que aprendan a comprometerse con el desarrollo coordinado del talento humano en las universidades del país, que corroboren de manera directa e incondicionalmente en el

licenciamiento institucional y acreditación de sus carreras profesionales.

5. CONCLUSIONES

Se concluye que, si bien es cierto, todavía hay mucho que hacer para fortalecer y consolidar la gestión del talento humano en la universidad, también es cierto que el nivel de compromiso organizacional por parte de los docentes es alto en la universidad, precisamente porque existe un alto índice de docentes contratados, y que encuentran en la universidad privada un ingreso a veces único y otras adicional para su canasta familiar.

Finalmente, la investigación concluye que las universidades privadas deben mejorar las estrategias para administrar mejor su talento humano, donde los mejores profesionales deberían ser reclutados y asignados en las posiciones laborales estratégicas y adecuadas según sus competencias, conocimientos y el perfil del puesto de trabajo con el fin de mejorar la calidad de servicio y generar un compromiso con la organización y con el cumplimiento de los objetivos, esto llevado a la práctica implica formar profesionales más exigentes, con conocimientos de causa para nuestra sociedad. Esto se debe a que el mercado laboral ha evolucionado y los recursos humanos también deberán hacerlo para poder satisfacer a este mercado que cada vez es más exigente. (PARDO y DÍAZ, 2015).

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AAMODT, Michel G. 2010. **Psicología Industrial/Organizacional**. Cengage Learning Editores A. México.
- ALIAGA, Guillermo, P. 2018. “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho”. Tesis. Lima (Perú).
- ALLES, Mario. 2007. **Desarrollo del talento humano, basado en competencias**. Granica. México DF (Mexico).
- ALVARADO, Maritza y BARBA, Mayte. 2013. **Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje**. Palibrio. NY (USA).
- ANDRADE, Melva. 2018. “La gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones de la red 22 de la UGEL 04 Comas, 2017”. Tesis. Lima (Perú).
- ARAUJO, Jesús y BRUNET, Icart. 2012. “Compromiso y competitividad en las organizaciones”. **Biblioteca digital**. 8(1): 214-222.
- BECKER, Herbert S. 1960. “Notes on the Concept of Commitment”. **American Journal of Sociology**. 66: 32-42. <http://dx.doi.org/10.1086/222820>
- BETANZOS, Norma y PAZ-RODRÍGUEZ, Francisco. 2011. “Compromiso organizacional en profesionales de la salud”. En **Revisión bibliográfica. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano de Seguro Social**. 19 (1), 35-41.
- BOHLANDER, George W. y SNELL, Scott. 2009. “Administración de Recursos Humanos”. Cengage Learning, New York (USA).
- CABRERA, Isabel V. 2015. “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014”. Tesis. Lima (Perú).
- CASTRO, Juan J. 2017. “Manejo del capital humano”. **Revista Apuntes: Ciencia y Sociedad**. 14(12): 241-254.
- CHIAVENATO, Idalberto. 2004. **Comportamiento-Organizacional**. Mc Graw Hill, México DF (Mexico).

- CHIAVENATO, Idalberto. 2009. **Comportamiento Organizacional la Dinámica del éxito en las organizaciones**. Mc Graw Hill. México.
- CONDOR, Medalith, G. 2018. “Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2018”. Tesis. Lima (Perú).
- DÍAZ, Emilio. 2015. “La Gestión del Talento Humano y el Compromiso Docente en las Instituciones Educativas en Huánuco”. Universidad de Huánuco. Tesis. Huánuco (Perú).
- KERLINGER, Fred y LEE, Howard. 2002. **Investigación del comportamiento**. Ed. Interamericana S.A. México DF (México).
- MONDY, Wayne R. y NOE, Robert M. 2006. **Administración de Recursos Humanos**. Pearson. México.
- RAMÍREZ MOLINA Reynier Israel, VILLALOBOS ANTÚNEZ, José Vicente y HERRERA TAPIAS, Belina Annery. 2018. “Proceso de talento humano en la gestión estratégica”. En **Revista Opción**. Vol. 34, No. 18: 2076-2101. Universidad del Zulia. Maracaibo (Venezuela).
- RAMÍREZ MOLINA, R; CHACÓN, Héctor y EL KADI, Omar. 2018. **Gestión estratégica del talento humano en las PYMES**. Primera Edición. Editorial Corporación CIMTED. (Medellín-Colombia).
- RAMÍREZ MOLINA, Reynier; CHACÓN, Héctor y VALENCIA, Katerin. 2018. Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las Pequeñas y Medianas Empresas. En **Revista CICAG**. Vol. 16, No. 1: 20-42. Universidad Privada Dr. “Rafael Belloso Chacín”. Maracaibo (Venezuela).
- RAMÍREZ MOLINA, Reynier; ROYERO, Giovanni y EL KADI, Omar. 2019. “Gestión tecnológica como factor clave de éxito en universidades privadas”. En **Revista Telos**, Vol. 21, No. 1: 10-32. Universidad Privada Dr. “Rafael Belloso Chacín”. Maracaibo (Venezuela).

- ROBBINS, Víctor. 2009. “Liderazgo escolar y resultados del estudiante”. En **Revista iberoamericana sobre calidad eficacia y cambio en educación**. 12 (40): 134-150.
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. 2005. “La enfermería de salud pública y las funciones esenciales de salud pública: bases para el ejercicio profesional en el siglo XXI”. México DF. **Biblioteca Las casas**. Disponible en: <http://www.indexf.com/lascasas/documentos/lc0054.php>. Consultado el: 25.04.2019.
- PARDO, Claudia. 2013. “Gestión del Talento Humano”. En **Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales A.C.** 10 (38): 241-255.
- PARDO, Claudia y DÍAZ, Olga. 2014. “Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.” **Elsevier España**. 5(11), 39-48.
- VILLALOBOS ANTÚNEZ, José Vicente. 2013. El lugar del saber en la formación universitaria. Bioética, curriculum y gestión del conocimiento para el desarrollo humano. En **Revista Opción**. Vol. 29 (72): 9-19.
- VILLALOBOS ANTÚNEZ, José Vicente. 2015. “Los cambios necesarios para la transformación”. Editorial **En Revista Opción**. Vol. 31 (Esp. 3): 11-12.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 35, N° 89-2, (2019)

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia.
Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve