

Influencia de la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cañete, Departamento de Lima, año 2015

Jesús Enrique Reyes Acevedo

jreyesac@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

INTRODUCCIÓN

El cambio vertiginoso en las organizaciones empresariales contemporáneas ha generado que el capital humano, como elemento estratégico del desarrollo organizacional, requiera una atención prioritaria en los procesos de gestión institucional. En el contexto de las universidades públicas peruanas, particularmente aquellas en proceso de consolidación institucional, la gestión del talento humano y su influencia en el comportamiento organizacional se constituyen en factores determinantes para el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de los estándares de calidad educativa. La presente investigación abordó la problemática de la gestión del talento humano en la Universidad Nacional de Cañete durante el año 2015, institución que atravesaba un proceso de institucionalización con miras al licenciamiento y acreditación. El estudio se justifica por la necesidad de comprender cómo las prácticas de gestión del talento humano influyen en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, quienes constituyen el soporte fundamental para el desarrollo de las actividades académicas y administrativas universitarias.

MARCO TEÓRICO/CONCEPTUAL

La gestión del talento humano se conceptualiza como el proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, desarrollando y reteniendo el recurso humano existente (Chiavenato, 2011). Este enfoque trasciende las perspectivas tradicionales centradas exclusivamente en el control y la estimación de costos de mano de obra, incorporando dimensiones como la capacitación, el desarrollo de competencias y la creación de ambientes laborales propicios para el desempeño eficiente. El comportamiento organizacional, según Robbins (1998), constituye el campo de estudio que investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar su eficacia. Esta disciplina científica aplicada se sustenta en métodos científicos y se enfoca en las contingencias organizacionales, reconociendo que no existe una manera única de dirigir a las personas y organizaciones. La literatura especializada destaca tres componentes fundamentales en la gestión del talento humano: la admisión de personal (reclutamiento y selección), el monitoreo de personal (evaluación y desarrollo) y la salida (desarrollo y promoción).

luación del desempeño y relaciones interpersonales), y el mantenimiento de condiciones laborales (clima organizacional, remuneración y respeto a la normativa laboral). Estos componentes interactúan de manera sistemática para configurar el comportamiento organizacional, manifestado en hábitos, responsabilidades, logros, competencias y realización personal de los trabajadores.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo sustantivo y básico, con un nivel descriptivo correlacional y explicativo. Se empleó el método hipotético deductivo, coadyuvado por los métodos analítico-sintético y hermenéutico. El diseño de investigación fue no experimental, de corte transaccional y transversal, aplicado durante el período 2015-2016 en la Universidad Nacional de Cañete, Departamento de Lima. La población de estudio estuvo constituida por 60 trabajadores administrativos de las diferentes áreas de la universidad, distribuidos en: administrativos en gestión (22), administrativos de organización (18), administrativos de servicio (12) y administrativos practicantes (8). Dada la reducida dimensión poblacional, se optó por un muestreo no probabilístico de carácter censal, incluyendo la totalidad de la población. Los instrumentos de recolección de datos consistieron en dos cuestionarios estructurados, uno para medir la variable gestión del talento humano y otro para evaluar el comportamiento organizacional. La operacionalización de variables contempló tres dimensiones para la gestión del talento humano (admisión de personal, monitoreo de personal y mantenimiento de condiciones laborales) y cuatro dimensiones para el comportamiento organizacional (hábitos y responsabilidades, logros, competencia y realización personal). Los datos fueron procesados mediante análisis estadístico descriptivo e inferencial, empleando la prueba Chi-cuadrado de Pearson para el contraste de hipótesis, con un nivel de significancia $\alpha=0.05$.

RESULTADOS

Los resultados del análisis descriptivo evidenciaron que el 46.7% de los trabajadores administrativos percibieron un nivel alto de gestión del talento

humano, mientras que el 48.3% manifestó un nivel alto de comportamiento organizacional. En relación con las dimensiones específicas, el proceso de admisión de personal fue calificado como alto por el 50% de los participantes, el monitoreo de personal alcanzó un nivel alto en el 48.3% de los casos, y el mantenimiento de condiciones laborales fue valorado positivamente por el 51.7% de los trabajadores. El análisis inferencial mediante la prueba Chi-cuadrado de Pearson arrojó resultados estadísticamente significativos para todas las hipótesis planteadas. La hipótesis general obtuvo un valor de Chi-cuadrado de 1775.000 con un nivel de significancia $p=0.011$ ($p<0.05$), confirmando que la gestión del talento humano influye significativamente en el comportamiento organizacional. Las hipótesis específicas también fueron confirmadas: el proceso de admisión de personal mostró un Chi-cuadrado de 1169.417 ($p=0.000$), el monitoreo de personal alcanzó un Chi-cuadrado de 1169.417 ($p=0.000$), y el mantenimiento de condiciones laborales registró un Chi-cuadrado de 1166.667 ($p=0.001$). La asociación lineal por lineal presentó valores superiores a 58.0 en todos los casos, evidenciando una relación consistente entre las variables estudiadas.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de la investigación confirman la existencia de una asociación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en el contexto universitario público peruano. Esta vinculación genera predisposiciones favorables para la mejora de la productividad y el rendimiento laboral, en consonancia con los postulados teóricos de Chiavenato (2011) y Robbins (1998). Sin embargo, el estudio reveló problemáticas estructurales que limitan la optimización de la gestión del talento humano, particularmente la inestabilidad laboral derivada del régimen de contratación CAS (Contratación Administrativa de Servicios), en proceso de extinción, pero aún vigente en la institución. Esta situación genera desmotivación y estrés en los trabajadores administrativos, afectando su desempeño y compromiso organizacional. Adicionalmente, la ausencia de un plan de carrera estructurado y de mecanismos de promoción profesional constituye un factor crítico que inhibe el desarrollo del potencial humano institucional. La alta rotación en cargos de confianza impide la consolidación de proce-

sos administrativos y la implementación de sistemas de gestión modernos. En el contexto de la nueva Ley Universitaria N° 30220, se evidencia una participación tangencial de los trabajadores administrativos en la conducción y gestión universitaria, a diferencia de la normativa anterior. Esta situación, sumada a la baja ejecución presupuestal (inferior al 40%), refleja deficiencias en la gestión administrativa que requieren intervención urgente. Las conclusiones principales establecen que: primero, existe influencia estadísticamente significativa de la gestión del talento humano sobre el comportamiento organizacional; segundo, cada una de las dimensiones de la gestión del talento humano (admisión, monitoreo y mantenimiento de condiciones laborales) ejerce influencia significativa e independiente sobre el comportamiento organizacional; tercero, se requiere implementar programas de fortalecimiento de la gestión del talento humano mediante capacitación, desarrollo de competencias y mejoramiento de las condiciones laborales; y cuarto, es imperativo establecer mecanismos de estabilidad laboral y desarrollo de carrera profesional que generen motivación y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos.

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones (9.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2011). Metodología de la investigación (4.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Robbins, S. P. (1998). La administración en el mundo de hoy (2.^a ed.). Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Administración (10.^a ed.). Pearson Educación.
- Alles, M. (2008). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica.
- Cejas, M., & Campos, V. (2007). El cambio en las organizaciones a través de la formación por competencias de los recursos humanos. *Revista Faces*, 18, 229-248.
- De Luna, Á. (2008). Capital humano. Gestión por competencias en la administración pública. Editorial Trillas.
- Drucker, P. (1999). Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Editorial Norma.
- Etkin, J. (2005). Gestión de la complejidad en las organizaciones. La estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. Editorial Granica.
- García, J., & Sabater, R. (2004). Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Editorial Thomson.