



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

“DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA INCREMENTAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN”, CHICLAYO 2015

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR

Bach. BLANCA YVETTE IGLESIAS SILVA

ASESOR

Dr. JUAN CARLOS CALLEJAS TORRES

CHICLAYO – PERÚ

2016

RESUMEN

La Dirección de Gestión de Talento Humano de la Universidad Señor de Sipán tiene como propósito generar una cultura organizacional que permita a sus colaboradores incrementar su nivel de productividad y satisfacción.

El objetivo de la presente investigación es elaborar una estrategia de gestión de personal para el incremento del compromiso organizacional de los trabajadores a tiempo completo de la Universidad Señor de Sipán. Su diseño es no experimental propositivo, lo cual establece que los resultados serán estimados.

Los resultados muestran que el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores a tiempo completo de la Universidad Señor de Sipán es considerado como Adecuado, debido a que el 74% de los ellos se muestra comprometido con la institución. Los aspectos de mayor compromiso son Permanecer, Contribuir y Compañeros de Trabajo, con un promedio del 83% de trabajadores comprometidos. Los aspectos de menor compromiso son Reconocimiento, Cultura, Oportunidades de Carrera, Imagen Corporativa Interna y Jefe Directo, con un promedio de 47% de trabajadores comprometidos. Asimismo, se concluye que los factores influyentes en el compromiso organizacional de los trabajadores a tiempo completo son los Recursos, las Oportunidades de Carrera, la Capacitación y Desarrollo, el Entorno Físico de Trabajo, la Diversidad, la Imagen Corporativa Interna, el Sueldo, los Beneficios, el Reconocimiento y la Alta Dirección. Todos estos tienen una particular valorización por parte del personal.

ABSTRACT

The Directorate Human Resource Management of the University Señor de Sipán, aims to create an organizational culture that allows its employees to increase their productivity and satisfaction.

The aim of this research is to develop a management strategy for increasing staff organizational commitment of full-time workers of the Lord of Sipan University. Its design is not experimental purposing, which states that the results will be estimated.

The results show that the level of organizational commitment of full-time workers of the Lord of Sipan University is considered suitable, because 74% of them shown commitment to the institution. Aspects of greater commitment are Stay, contribute and co-workers, with an average of 83% of committed workers. Weaknesses commitment are recognition, Culture, Career Opportunities, Internal and Corporate Image Direct Head, with an average of 47% of committed workers. It also concludes that the factors influencing organizational commitment of full-time workers are resources, Career Opportunities, Training and Development, the Physical Work Environment, Diversity, Corporate Image Internal, Salary, Benefits, Recognition and Senior Management. All these have a particular appreciation by staff.