

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS PROGRAMA DE**  
**ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DELICENCIADO**  
**EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“La gestión de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional  
en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022”**

---

**Línea de Investigación**

Relaciones Humanas Laborales

**Autores**

Br. Pérez Urcia, Rosa Geraldine

Br. Ramírez Palacios, Reynery Marilia

**Presidente** : Dr. José Castañeda Nassi

**Secretario** : Mg. Jorge Zapata Chau

**Vocal** : Mg. Efraín Chuecas Wong

**Asesor**

Mtro. Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3444-9362>**

**PIURA – PERÚ**

**2023**

**Fecha de sustentación: 2023/05/08**

# La gestión de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a>	Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.upagu.edu.pe">Repositorio.Upagu.Edu.Pe</a>	Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a>	Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a>	Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a>	Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a>	Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a>	Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a>	Fuente de Internet	1%

9	Repositorio.Unjfsc.Edu.Pe	1%
	Fuente de Internet	
10	docplayer.es	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Activo Excluir bibliografía

Excluir coincidencias <1%



Mto. Florentini Cardotti, Giovanni  
Fernando

## Declaración de originalidad

Yo, Giovanni Fernando Fiorentini Candiotti, docente del Programa de Estudios de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA INVERSIONES SEGERSA SAC – PIURA, 2022”, autores Rosa Geraldine Pérez Urcia y Reynery Marilia Ramírez Palacios, dejo constancia de lo siguiente:

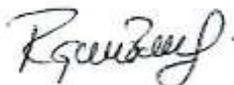
- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 17 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 11 de abril del 2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 03 de julio de 2023

*FIorentini Candiotti Giovanni Fernando*  
DNI: 18217508  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3444-9362>  
FIRMA:



PÉREZ URCIA ROSA  
GERALDINE  
DNI:47941408  
FIRMA:



RAMÍREZ PALACIOS REYNERY  
MARILIA  
DNI: 44117068  
FIRMA:



## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “*LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA INVERSIONES SEGERSA SAC – PIURA, 2022*”.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



---

Br. Pérez Urcia, Rosa Geraldine



---

Br. Ramírez Palacios, ReyneryMarilia

## DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón esta tesis a mi Madre, que desde el cielo me brinda luz y fuerzas para seguir adelante, por su amor incondicional y esfuerzo invaluable durante todo este proceso, sin ella nunca podría logrado; a mi padre por sus sabios consejos, apoyo constante y amor incomparable, hoy es mi fuerza y mayor motivación y a mis hermanos por todo su cariño y aliento lo largo de mi carrera.

A mi novio por haberme impulsado cada día a no rendirme y creer en mí, su motivación constante me permite hoy cumplir uno de mis mayores anhelos y finalmente dedico esta tesis a quienes me formaron a lo largo de estos años, mis Maestros por compartirme sus experiencias y conocimiento de manera incomparable.

Pérez Urcia, Rosa Geraldine

Con todo el amor a mis padres por haberme forjado como la persona que soy y a mis hermanos que a lo largo de todo este tiempo me brindaron confianza, apoyo y sobre todo motivación para esforzarme y seguir ante cualquier adversidad, permitiendo hoy cumplir una de las más importantes metas en mi vida.

A mis docentes, personas con gran sabiduría y ganas de transmitir sus conocimientos y dedicación, por su apoyo incondicional que me brindaron.

Ramírez Palacios, Reynery  
Marilia

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios y a la virgen porque permitió que se cumpla está meta, al mismo tiempo ser nuestra fuente de fortaleza en tiempos de debilidad.

A nuestros familiares por ser los primeros responsables primordial de poder lograr nuestros objetivos planteados, por confiar en nosotros y creer en nuestras expectativas; por los consejos, valores y principios que se aprende día a día.

Y se agradece a nuestros docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, por compartir sus conocimientos a lo largo de nuestra preparación a nuestra profesión, de manera especial a nuestro asesor Mtro. Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando, quién guio nuestro camino siendo tolerante e imparcial en la conclusión de esta tesis.

Pérez Urcia, Rosa Geraldine  
Ramírez Palacios, Reynery Marilia

## RESUMEN

La investigación desarrollada tiene como objetivo general el determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022, donde el tipo fue aplicada, el nivel fue correlacional transversal, con respecto al diseño se tiene que fue no experimental, la muestra fue de 30 colaboradores de la empresa Inversiones Segersa SAC, la técnica fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, el enfoque fue cuantitativo. Se encontró que el 40.0% de los colaboradores consideran que la gestión del recurso humano es de nivel excelente, siendo la dimensión más destacada el “proceso para retener a las personas”; el 50.0% de los colaboradores considera que su compromiso organizacional es de nivel alto, siendo la dimensión más destacada el “compromiso afectivo”. Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional de los colaboradores ( $Rho$  de Spearman=0.853 y  $p$ -valor=0,000<0.05); también existe influencia de cada una de las dimensiones de la gestión del talento humano sobre el compromiso organizacional.

*Palabras claves: Gestión del recurso humano, compromiso organizacional, Inversiones Segersa SAC.*

## ABSTRACT

The general objective of the developed research is to determine the relationship between the management of human resources and the organizational commitment in the company Inversiones Segersa SAC - Piura, 2022, where the type was applied, the level was transversal correlational, with respect to the design we have which was non-experimental, the sample was 30 employees of the company Inversiones Segersa SAC, the technique was the survey, the instrument was the questionnaire, the approach was quantitative. It was found that 40.0% of the collaborators consider that the management of human resources is of an excellent level, the most outstanding dimension being the "process to retain people"; 50.0% of the collaborators consider that their organizational commitment is of a high level, the most outstanding dimension being "affective commitment". It is concluded that there is a positive and significant relationship between human resource management and the organizational commitment of employees (Spearman's  $Rho=0.853$  and  $p\text{-value}=0.000<0.05$ ); There is also an influence of each of the dimensions of human talent management on organizational commitment.

*Keywords: Human resource management, organizational commitment, Inversiones Segersa SAC*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>11</b>
1.1. Formulación del Problema.....	11
1.1.1. Realidad problemática.....	11
1.1.2. Enunciado del problema.....	15
1.2. Justificación.....	15
1.2.1. Teórica .....	15
1.2.2. Práctica .....	15
1.2.3. Metodológica .....	15
1.2.4. Social.....	16
1.3. Objetivos .....	16
1.3.1. Objetivo general .....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	<b>17</b>
2.1. Antecedentes .....	17
2.1.1. A nivel internacional .....	17
2.1.2. A nivel nacional .....	17
2.1.3. A nivel local .....	18
2.2. Marco teórico.....	19
2.2.1. Gestión de Recursos Humanos.....	19
2.2.2. Compromiso organizacional .....	28
2.3. Marco conceptual .....	33
2.4. Hipótesis .....	34

2.5. Variables .....	35
2.5.1. Operacionalización de variables.....	35
<b>III. MATERIAL Y MÉTODOS .....</b>	<b>36</b>
3.1. Material .....	36
3.1.1. Población.....	36
3.1.2. Muestra .....	36
3.2. Métodos .....	36
3.2.1. Diseño de investigación.....	36
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación .....	37
3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento.....	38
3.2.4. Procesamiento y análisis de datos .....	38
<b>IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>40</b>
4.1. Presentación de resultados .....	40
4.2. Discusión de resultados .....	53
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>57</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>65</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de las variables .....	35
Tabla 2. Nivel de la gestión de recursos humanos en la empresa Inversiones Segersa SAC .....	40
Tabla 3. Nivel de la dimensión Proceso para integrar personas.....	41
Tabla 4. Nivel de la dimensión Proceso para desarrollar a las personas .....	42
Tabla 5. Nivel de la dimensión Proceso para retener a las personas.....	43
Tabla 6. Nivel de compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC .....	44
Tabla 7. Nivel de la dimensión Compromiso afectivo .....	46
Tabla 8. Nivel de la dimensión Compromiso de continuidad.....	47
Tabla 9. Nivel de la dimensión Compromiso normativo.....	49
Tabla 10. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para la Gestión de recursos humanos.....	50
Tabla 11. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para el Compromiso organizacional .....	50
Tabla 12. Relación entre el proceso para integrar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa.....	51
Tabla 13. Relación entre el proceso para desarrollar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa.....	51
Tabla 14. Relación entre el proceso para desarrollar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa.....	52
Tabla 15. Prueba de correlación de variables- Hipótesis general .....	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Porcentaje de la gestión de recursos humanos en la empresa Inversiones Segersa SAC .....	40
Figura 2. Porcentaje de la dimensión Proceso para integrar personas .....	41
Figura 3. Porcentaje de la dimensión Proceso para desarrollar a las personas .....	42
Figura 4. Porcentaje de la dimensión Proceso para retener a las personas .....	43
Figura 5. Porcentaje del compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC .....	44
Figura 6. Porcentaje del compromiso afectivo en la empresa Inversiones Segersa SAC .....	46
Figura 7. Porcentaje del compromiso de continuidad en la empresa Inversiones Segersa SAC .....	47
Figura 8. Porcentaje del compromiso normativo en la empresa Inversiones Segersa SAC .....	49

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Formulación del Problema**

#### **1.1.1. Realidad problemática**

En el mundo actual, la gestión del talento se ha convertido en una herramienta indispensable dado que las empresas buscan lograr resultados eficientes con personas calificadas trabajando dentro de la organización para lograr un perfil diferente a los demás. Al mismo tiempo, dada la globalización, las empresas implementan nuevos procesos para crear mecanismos que permitan a los colaboradores aportar cierta competitividad laboral en beneficio de la organización, (Davis & Newstrom, 2019).

Problemas como la falta de compromiso de los empleados son comunes en las organizaciones, razón por la cual Dubrin (2019), midió el compromiso de los empleados en más de 1000 organizaciones en todo el mundo en su estudio. Como resultado, hubo menos compromiso de los empleados en 2018 en comparación con el año anterior. Solo el 24 % de los empleados entran en la categoría altamente comprometidos, otro 39 % puede clasificarse como comprometidos y el compromiso general es del 63 % en comparación con el 65 % del año pasado; por lo tanto, se necesitan estrategias flexibles para adaptarse a las demandas del mundo cambiante que implementan los CEO para gestionar el capital humano, (Pardo y Porras, 2020).

Por su parte, Estrada y Rojas (2020) afirman que las empresas no tienen una comprensión clara de lo que es la gestión del capital humano y por lo tanto no aplican adecuadamente los controles de retención de empleados, asimismo, Chuquilín y Yopla (2019), coinciden en que los déficits se concentran en el proceso de gestión del talento, pues se prioriza a aquellos que tienen algún tipo de relación o vínculo familiar con determinados colaboradores, por su parte, Meléndez (2018), logró reconocer en su investigación que existen profesionales, técnicos, auxiliares y personas poco preparadas en el campo de los recursos humanos que no cuentan con expertos en la materia para brindar un servicio de calidad a los usuarios. Por ejemplo, no existe un programa de

evaluación del desempeño laboral, ni un seguimiento del desempeño de los trabajadores, ni políticas de recompensas e incentivos para quienes trabajan, lo que genera una falta de cooperación entre los trabajadores, una total falta de conciencia con sus supervisores y desinterés al momento de realizar sus actividades.

En los últimos años, diferentes escenarios de la sociedad han cambiado drásticamente, el rápido crecimiento económico, reflejado en organizaciones libres y competitivas, altos índices de capital, la modernización y el avance tecnológico, son claros ejemplos de la diversidad de estas transiciones que las entidades deben enfrentar en su gestión y estrategias administrativas, especialmente en el aspecto de gestión de recursos humanos, (Aliaga, 2019).

En este entorno dinámico, exigente y volátil, las organizaciones deben diseñar y construir las herramientas adecuadas para administrar y entrenar el talento de manera efectiva. Porque los recursos humanos son un elemento esencial del compromiso y el éxito organizacional. (Louffat, 2020)

Por lo tanto, no se puede negar el manejo estratégico de la empresa y la dirección de la empresa, porque juegan un papel fundamental en el logro de los propósitos institucionales, por ello, se deben desarrollar políticas y mecanismos estratégicos para mejorar la gestión de los recursos humanos dentro de la empresa, fomentando así el compromiso de todos los empleados y una cultura de trabajo eficaz. En este sentido, el desarrollo de una empresa dependerá de la interrelación de todos sus componentes, incluido el recurso humano, y de las importantes características de creatividad, innovación y capacidad emprendedora que desarrollan, (Maia y Bastos, 2019).

Por lo tanto, las empresas deben preocuparse por sus trabajadores en cuanto en temas laborales como económicos, para que exista un compromiso en sus acciones de servicio y desempeño laboral, y que satisfagan las demandas y necesidades de todos sus clientes. La gestión del talento se refiere a una serie de políticas y acciones importantes

diseñadas para gestionar funciones relacionadas con las personas o los recursos humanos. Estos están sujetos a acciones tales como selección de personal, capacitación de trabajadores, recompensas, supervisión y evaluación de prácticas laborales, en este sentido, la gestión de los recursos humanos se basa en una serie de decisiones gerenciales, referidas a las relaciones laborales y puestos de trabajo que afectan la eficiencia y eficacia de cada trabajador y la organización en general. El compromiso organizacional es cuando los empleados se identifican con el ambiente de trabajo de su organización, especialmente con sus metas y objetivos, y buscan formas de mantener una conexión permanente con la organización de manera voluntaria, (López y Figueroa, 2021).

Según un informe de PI Asesoría (2018), la gestión de recursos humanos en empresas de países desarrollados como Rusia, EE. UU., China, Canadá, Reino Unido, Francia y Alemania se enfoca en brindar las herramientas necesarias para lograr un buen desempeño. El ambiente del personal es bueno, considerado, trato positivo, mejora y actualización, equidad salarial, etc. Según la agencia, al 87,74% de las empresas les importa. Aunque en los países subdesarrollados, debido al informalismo y la corrupción, solo el 15,3% de las empresas y organizaciones se preocupan por mejorar la gestión de los recursos humanos para generar compromiso organizacional entre sus integrantes.

Asimismo, en una investigación de Bueno (2019), realizada a 20.000 empleados en todo el mundo, el 56% de los encuestados dijo que no eran considerados ni respetados por sus jefes y las organizaciones para las que trabajan. Esto puede impactar negativamente en su rendimiento, concentración, estado de ánimo, satisfacción y compromiso laboral.

En 2019, la Encuesta de Capital Humano de PwC de 1000 organizaciones en 47 países de todo el mundo identificó organizaciones donde las estrategias de talento eran más fáciles de articular e implementar, llegando al 35,8% de los empleados y reduciendo la deserción y el ausentismo en un 12,46%. De ello se infiere que la gestión activa del talento puede incrementar significativamente los beneficios de una organización.

Además, según la Federación Latinoamericana de Empresas (Fedelam, 2020), en América Latina la gestión de las empresas ha experimentado una severa crisis, principalmente en Bogotá, Buenos Aires, Caracas, México DF y Quito y otras grandes capitales. En un 78% de las empresas se enfrentan a dificultades económicas y reducción de sus recursos humanos y materiales, para cumplir íntegramente sus obligaciones con sus colaboradores.

En Perú, la pobreza generalizada ha llevado a centros de trabajo no respeten los derechos de los trabajadores, según datos del INEI (2019), el 73,45% de los empleos en nuestro país son informales, las empresas formales tampoco pueden escapar de este tema, pues si bien la Ley N.º 29783 establece que los recursos humanos son un elemento esencial de los negocios, muchas de estas empresas no orientan sus logros en base a una gestión ética y responsable de los recursos humanos. Por lo tanto, las empresas necesitan asistencia técnica para fortalecer las capacidades de sus áreas administrativas, lo que ayudará a acelerar el proceso y mejorar los servicios en cada área.

Según el INEI (2019), las empresas necesitan capacitar a su personal de las distintas áreas administrativas. Por ejemplo en administración, contabilidad y finanzas, se necesita capacitar al 66.1%, en gestión de recursos humanos 65.7%, en tesorería 86.4% y en gestión ambiental 57.7% respectivamente.

En Piura, las empresas enfrentan serios problemas de gestión institucional y de recursos humanos. En la empresa Inversiones Segersa SAC, existen problemas en la gestión de recursos humanos, la más destacadas son: falta de formación del personal en el campo de actuación, falta de conciencia laboral, métodos de selección inadecuados, falta de profesionales en diversos campos, problemas de comunicación, problemas de coordinación, falta de conciencia y motivación para conocer y motivar el compromiso de los empleados.

Por los argumentos señalados se desarrollará esta investigación el cual busca determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el

compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022. Lo cual permitirá un buen manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento del compromiso organizacional y el fomento de un ambiente laboral favorable.

### **1.1.2. Enunciado del problema**

¿Qué relación existe entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022?

## **1.2. Justificación**

### **1.2.1. Teórica**

Los resultados de la presente investigación pueden servir como aporte enriquecedor de las teorías existentes dado que se demuestra la relación existente entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC de la ciudad de Piura.

### **1.2.2. Práctica**

Desde el punto de vista práctico la presente investigación buscó otorgar los componentes necesarios para mejorar la gestión del recurso humano en la empresa Inversiones Segersa SAC, lo cual genera un aumento del compromiso organizacional de los trabajadores, mejorando también el servicio y atención a los usuarios, así como también permite evidenciar una imagen diferente hacia la consecución de la eficacia de las acciones empresariales.

### **1.2.3. Metodológica**

Metodológicamente la investigación se basa en las teorías acerca de las variables en estudio; en la acumulación de datos a través de encuestas para determinar la relación de las variables gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC de la ciudad de Piura; determinando el grado de significancia y de correlación entre las dimensiones de la gestión del recurso humano con el compromiso organizacional.

#### **1.2.4. Social**

Socialmente la investigación pretende dar conocimiento sobre la relación existente entre las variables; la investigación contribuye a la empresa Inversiones Segersa SAC para tener conocimiento sobre su dirección del talento humano y como incide en el compromiso de sus empleados; por último, la investigación permite a los autores a contribuir en su desarrollo profesional.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Establecer la relación entre el proceso para integrar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022.
- Establecer la relación entre el proceso para desarrollar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022.
- Establecer la relación entre el proceso para retener personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

Agudelo (2019), en su investigación titulado *“Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia”* presentado en la revista Unilibre en Colombia. El tipo de investigación fue básica, siendo el diseño no experimental, el enfoque usado fue el cuantitativo, la muestra fue de 97 descriptores; se concluye que las organizaciones que habían priorizado el implementar programas de liderazgo buscan el fortalecimiento de las habilidades directivas, las que tienen más trabajadores cuentan con un sistema para gestionar la calidad de la formación de talentos, y que existe una relación directa y moderada entre las variables analizadas.

Pardo y Díaz (2018), en su tesis titulada *“Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá”* presentado en la Universidad Konrad Lorenz de la ciudad de Bogotá, Colombia. La investigación, el tipo de investigación exploratorio – descriptivo y diseño no experimental, como instrumentos aplicaron entrevista y encuesta. Abordaron a la conclusión que los líderes comprometidos en la gestión del talento humano son los encargados de implementar planes y programas de selección, mantenimiento y capacitación de las competencias de sus trabajadores; para reducir los aspectos nocivos y fortalecer los elementos positivos, con la finalidad de mejorar la participación voluntaria y en equipo de los trabajadores a favor de la organización.

#### 2.1.2. A nivel nacional

Márquez (2021), en su investigación titulada *“Influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores del Programa Voluntarios Telefónica del Perú SAA, 2020”* presentado en la Universidad Privada de Tacna en la ciudad de Tacna, Perú. el tipo fue puro o básico, el nivel fue explicativo, con respecto al diseño se tiene que fue no experimental, la muestra fue de 297 colaboradores, la técnica fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, el enfoque fue cuantitativo.

Se encontró que el 81,1% de los colaboradores consideran que la gestión del talento humano es de nivel adecuado, siendo la dimensión más destacada el desarrollo de las personas; el 79,5% de los colaboradores considera que su compromiso organizacional es de nivel adecuado, siendo la dimensión más destacada el compromiso afectivo. Se concluye que existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores (valor chi-cuadrado = 171,784 y valor  $p = 0,000$ ); también existe influencia de cada una de las dimensiones de la gestión del talento humano sobre el compromiso organizacional.

Cieza y Jara (2021), en su investigación titulada *“Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020”* presentado en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo en la ciudad de Cajamarca, Perú. el tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional. Asimismo, la muestra de estudio fue de 150 trabajadores. Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos el primer cuestionario relacionado a la Gestión del Talento Humano y el segundo al Compromiso Organizacional. El resultado obtenido determinó que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y grande entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de  $Rho = .394$  ( $p = .000$ ). En tal sentido, se concluye que la implementación de la gestión del talento humano aumenta el compromiso organizacional.

### **2.1.3. A nivel local**

González (2019), en su investigación titulada *“Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018”* presentado en la Universidad Nacional de Piura de la ciudad de Piura, Perú., esta investigación utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió información en un periodo específico 2018, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y el

cuestionario de compromiso organizacional también en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en sus dimensiones, siendo sus resultados presentados en tablas y textualmente. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que no existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,114; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,432 el cual indica que no existe correlación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en el Centro de Salud San Pedro de Piura.

Montalbán (2020), en su tesis titulada *“Calidad de vida y compromiso organizacional en los colaboradores del área de producción de una empresa de bebidas de la provincia de Sullana, 2019”* presentado en la Universidad Cesar Vallejo en la ciudad de Sullana, Perú. La investigación tipo cuantitativa, la investigación concluye los niveles altos la calidad de vida laboral obtuvo un 23%, mientras que en sus indicadores el indicador con mayor porcentaje lo obtuvo la integración al puesto de trabajo con un 34.3%, mientras que el menor índice de porcentaje lo obtuvo al bienestar logrado a través del trabajo con satisfacción 16.4%. Así mismo los porcentajes en este nivel de manera general fluctuaron entre el 19% y el 29.9%. Llegando a las siguientes conclusiones no existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y del compromiso organizacional en los trabajadores del área de producción de una empresa de bebidas de la provincia de Sullana – 2019.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Gestión de Recursos Humanos**

- Definición de la gestión del recurso humano

Gómez et al. (2001), mencionó que el talento es la inteligencia que distingue a las personas. La gestión del talento es una estrategia desarrollada como una actividad para ayudar y apoyar a una organización. Desarrollar políticas, programas, planes y acciones destinadas a motivar y recompensar a los trabajadores, además de

desarrollar sistemas efectivos y fortalecer los recursos humanos, (García et al., 2008).

Chiavenato (2009), la define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para orientar todos los aspectos de los puestos de gestión relacionados con las personas o los recursos, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño.

Por su parte Mora (2012), destaca que la gestión del talento es una herramienta estratégica imprescindible para afrontar los nuevos retos que plantea el entorno. Se trata de elevar las competencias individuales a un nivel de excelencia en base a las necesidades operativas, garantizando el potencial para desarrollar y gestionar lo que las personas saben hacer o pueden hacer.

#### - Importancia de la gestión del recurso humano

La verdadera importancia de los recursos humanos en toda la empresa radica en su capacidad para responder de manera proactiva a las metas y oportunidades de desempeño, y esforzarse por obtener satisfacción del trabajo que realizan y del entorno en el que se encuentran. Se necesita a las personas adecuadas, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, para hacer el trabajo correcto en el lugar correcto en el momento correcto. Las organizaciones tienen una cosa en común: todas están formadas por personas. Las personas ejecutan su progreso organizacional, logros y errores. Por eso, no es exagerado manifestar que constituyen el recurso más preciado, el más valioso de cualquier sociedad. Si alguien posee cuantioso capital, equipo moderno e instalaciones impecables, pero carece de un grupo de personas, o son percibidas como mal administradas, sin incentivos y poco motivadas para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible, (Carmona, 2004).

La gestión de personal moderna va más allá del proceso de gestión de personal hacia funciones como la gestión del personal, la organización del trabajo, la gestión de las relaciones laborales, la gestión de prácticas de recursos humanos y la comprensión del mercado laboral, diseñadas para

lograr los objetivos de la organización apoyando la estrategia empresarial y el desarrollo de las personas, (Calderón et al., 2006).

Por todo ello, las personas que forman la empresa son su verdadero motor, y sin ellas no existiría esta. En conclusión, al comunicar estos conceptos a los gerentes, es importante que vean que el principal activo de la empresa es el elemento humano, no las máquinas y el capital que poseen, (De Cenzo y Robbins, 2006).

- Objetivos de la gestión del recurso humano

Todas las organizaciones buscan aumentar su competitividad para mantenerse en pie de igualdad con otras organizaciones. Por lo tanto, la gestión de recursos humanos tiene como objetivo contribuir al logro de estos objetivos, (Mello De Faría, 2010).

Desde esta perspectiva, la gestión del talento se enfoca en desarrollar estrategias para mejorar el desempeño laboral de los empleados y busca crear un entorno propicio y de bienestar para todos los empleados, con claridad constante sobre las tareas que realizarán, (Reyes, 2009).

Las metas se derivan de los objetivos establecidos en una organización, en este sentido, las metas más importantes son: retener y potenciar las diversas capacidades de la fuerza de trabajo, desarrollar estrategias motivacionales y satisfactorias como apoyo al logro de metas, crear y mantener condiciones empresariales que permitan a los aspirantes desarrollar y cumplir metas personales, y buscar alcanzar metas personales en términos de eficiencia y calidad del recurso humano que poseen, (Dolan et al., 2009).

A partir de esta premisa, se aprecia que la gestión del talento que posee la organización debe ser impecable para generar oportunidades de avance y al mismo tiempo los trabajadores puedan poner en práctica lo aprendido y las habilidades profesionales para desempeñar mejor sus funciones, (Mondy y Noe, 2006).

La gestión de recursos humanos tiene múltiples objetivos; sin embargo, de acuerdo con Caicedo y Acosta (2012), se deben considerar los siguientes enfoques:

- ❖ Contribuir a que la organización logre sus objetivos y desarrolle su misión.
  - ❖ Competitividad en la organización de todas las acciones.
  - ❖ Dotar a las empresas de empleados altamente motivados y plenamente formados en su campo de trabajo.
  - ❖ Empoderar a los empleados para que aumenten la autorrealización y la complacencia en el trabajo.
  - ❖ Desarrollar y mantener la calidad de vida en el lugar de trabajo.
  - ❖ Generar una visión de cambio e innovación permanente.
  - ❖ Construir un sistema que tenga valores éticos y actúe con responsabilidad social, tolerancia, empatía y confianza.
  - ❖ Fomentar el trabajo en equipo y la unidad de trabajo.
- Teorías de la gestión del recurso humano
- ❖ Teoría científica
 

Según Chiavenato (2009), esta teoría fue propuesta por Frederick Taylor en los Estados Unidos y enfatiza analizar y mejorar la productividad del trabajador, dado que la función de un puesto de trabajo y las personas que lo realizan constituyen la unidad básica de una organización, mientras que en el mismo, centrarse en los métodos de producción para utilizar mejor el esfuerzo y el costo necesarios para realizar la tarea y ejecutarla dentro del tiempo estándar especificado.
  - ❖ Teoría clásica
 

Según Chiavenato (2009), la teoría clásica desarrollada en Francia en las primeras décadas del siglo XX a partir del trabajo pionero de Fayol enfatizaba la estructura y funciones que debe tener una organización para aumentar la eficiencia mediante la forma y disposición de los órganos componentes y de sus interrelaciones estructurales. Asimismo, se enfoca en la división del trabajo que conduce a la especialización y diferenciación de tareas, y analiza la división del trabajo entre los departamentos, secciones, divisiones y unidades que conforman la organización.
  - ❖ Teorías de las relaciones humanas

Esta teoría nació en Estados Unidos a raíz de las conclusiones del experimento Hawthorne propuesto por Elton Mayo, el cual partía de la necesidad de lograr la plena productividad en la armonía laboral de los trabajadores en beneficio de los empleadores, el cual trae un nuevo lenguaje al repertorio de gestión de recursos humanos donde se discuten la motivación, el liderazgo, la comunicación, la organización informal, la dinámica de equipo y más, con énfasis en las personas. Los seres humanos están motivados no solo por la economía y los salarios, sino también por las recompensas sociales y simbólicas. (Chiavenato, 2009)

❖ Teoría neoclásica

La teoría neoclásica propone reformar y modernizar la teoría clásica, enfatizando la reducción de mano de obra y la automatización de procesos para mejorar la eficiencia organizacional, la cual establece que los gerentes deben delegar toda la tarea a una sola persona en lugar de subdividirla en varias personas, y deben emparejar talentos con tareas, para hacer delegaciones eficaz; las personas deben tener una comprensión clara de la tarea para lograr los resultados deseados, (Chiavenato, 2006).

❖ Teoría estructuralista

Una teoría inspirada en los métodos de Max Weber y la obra de Karl Marx que reconoce la importancia de la interacción entre las instituciones humanas y el entorno en el que operan, buscando un equilibrio entre los elementos racionales e irracionales del comportamiento humano; salarios, materiales y simbólicos para motivar a las personas; jerarquía, responsable de resolver múltiples problemas que enfrenta la organización, (Chiavenato, 2006).

❖ Teoría del comportamiento

También conocida como teoría conductista ejecutiva, enfatiza un enfoque más descriptivo y menos prescriptivo basado en el comportamiento individual, para lo cual es necesario estudiar la motivación humana como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de una organización, (Chiavenato, 2006).

- Modelos de la gestión del recurso humano

- ❖ Modelo de un Sistema de Administración del Capital Humano de Werther y Davis (2008)

El papel de la gerencia es optimizar la cooperación relacionada con la producción de los empleados, agregar responsabilidad desde el plan e involucrarlos en muchos aspectos, éticos y sociales. El principal desafío es lograr la estabilidad entre el alcance óptimo de los empleados y la conclusión económica de la organización, para ello, el departamento de gestión de recursos humanos se encarga de incrementar la contribución de los empleados a través de metas claras y actividades específicas.

Para Werther y Davis (2008), la formación promueve el desarrollo de procedimientos efectivos y gerenciales de acuerdo con el puesto del empleado y ayuda a que todos los miembros de una organización contribuyan a su crecimiento en el desempeño de sus funciones.

La calidad de vida en una organización es el entorno, la atmósfera que se siente en la organización. Los sistemas que aumentan la importancia de la atmósfera pueden vincular las ganancias al crecimiento organizacional, (Werther y Davis, 2008).

- ❖ Modelo de dirección estratégica de recursos humanos según Alles (2011)

Alles (2011), sostiene que la gestión de personal es una de las estrategias más efectivas, no complementa los intereses individuales, sino que ayuda a mejorar el mercado desde una perspectiva económica dado que aumenta su productividad.

La selección de personal comienza explicando el concepto del perfil. En otra etapa, es necesario estudiar las capacidades humanas o factores personales relacionados con el concepto de posición y autoridad y su imagen. Las revisiones de desempeño pueden ver las debilidades en la capacitación y mostrar las fortalezas de una organización.

- ❖ Modelo de gestión de talento humano según Chiavenato (2009)

Según Chiavenato (2009), un modelo de gestión de recursos humanos es un conjunto de reglas y experiencias necesarias para gestionar los factores del puesto ejecutivo relacionados con las personas, el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y el diagnóstico del puesto. Es una empresa dedicada a reclutar, capacitar, inspeccionar y pagar trabajadores.

Para Chiavenato (2009), la gestión del talento en el entorno es la base y clave para mejorar el desempeño de las personas. El entorno de gestión del talento consiste en individuos y organizaciones que operan como un equipo para lograr el éxito organizacional. Los individuos de la organización son responsables de las operaciones, la producción de recursos y la atención, el trato a los usuarios, la competencia en las tiendas y la implementación de los elementos principales y de planificación. Los trabajadores y las organizaciones se dividen en dos grupos distintos, pero el trabajo conjunto de los dos crea beneficios mutuos y requiere una situación de ganar-ganar, y así nace la gestión del talento.

- ❖ Modelo de gestión por competencias expuesto por Pereda, Berrocal y García (2011)

La selección de personal por competencias es el primer proceso y se lleva a cabo a través de un programa de información cuyo objetivo es adquirir datos para lograr una meta que ya se requieren. En el desarrollo humano se utilizan diversas técnicas, como el coaching ejecutivo, que se basa en el desarrollo de habilidades necesarias para que las personas puedan cambiar aspectos relacionados con su vida personal: modelos de vida, equilibrar las relaciones personales y la organización personal, así como el liderazgo, la planificación, la comunicación, la integración en la empresa, el control de las emociones negativas, el desarrollo de la inteligencia emocional, contribuyendo así al desarrollo de la organización.

- ❖ Modelo de competencias expuesto por Dirube (2004)

Como primer paso para implementar un sistema de gestión basado en competencias, recomienda identificar las competencias que sobresalen

en cada trabajo o al menos en los puestos clave. La misión de la gerencia es hacer que la gente común sobresalga, significa tener la capacidad de asignar a todos el trabajo más efectivo.

Según Dirube (2004), la competencia puede adoptar dos formas diferentes: a) A través de la evaluación del puesto: asignar ciertas responsabilidades en base a la facilidad para la toma de decisiones y determinar el nivel de pago, priorizando el aporte a la organización, a medida que desarrollen sus habilidades se aumentará su salario por el puesto; y, b) A través de bonos u honorarios: Vincula competencias, desarrollo de habilidades, idoneidad y perfil de trabajo, y proporciona las siguientes ventajas: Muestra a las organizaciones la importancia de cambiar el comportamiento y refuerza otras iniciativas relacionadas con las competencias.

- Dimensiones de la gestión de recursos humanos

Chiavenato (2009), menciona seis procesos basados en la gestión del talento en las organizaciones. El proceso de integrar a las personas, el proceso de organizar a las personas, el proceso de recompensar a las personas, el proceso de desarrollar a las personas, el proceso de retener a las personas y el proceso de auditar a las personas. Sin embargo, la investigación se enfoca en tres (03) dimensiones:

❖ Proceso para integrar a las personas

Es una herramienta que se utiliza para integrar personas nuevas en una organización y también puede denominarse el proceso de provisión de personas, incluido el reclutamiento y la selección de personas, (Chiavenato, 2009).

Del mismo modo, se considera como una técnica de ingreso y representa el primer conjunto de procesos en la nueva gestión de personal, por lo tanto, se considera como la única puerta para que los postulantes demuestren sus conocimientos y capacidades personales. Habilidades que simbolizan la dirección organizacional, (Chiavenato, 2009).

❖ Proceso para desarrollar a las personas

Son técnicas utilizadas para orientar y ampliar el desarrollo profesional y personal de cada colaborador, involucrando la gestión del conocimiento, la planificación del cambio y el desarrollo de carrera, (Chiavenato, 2009).

Educar a las personas significa brindarles información básica para que puedan absorber nuevas doctrinas, ayudar a poner en práctica cualidades, soluciones y conceptos que cambien su comportamiento y aumenten la eficiencia, garantizando la posibilidad de ser humanos y así realizar su potencial, (Chiavenato, 2009).

❖ Proceso para retener a las personas

Son la forma en que se desarrollan las condiciones del entorno y psicológicas de las actividades individuales de la organización, incluyendo la dirección de la cultura organizacional, clima, métodos y limpieza, asegurando la calidad de vida de los colaboradores dentro de la organización, (Chiavenato, 2009).

La retención de los empleados requiere una atención especial a las prácticas de gestión, como los programas de salud y seguridad en el trabajo, donde destaca la calidad de los gerentes que aseguran el bienestar social de los empleados dentro de la empresa y las relaciones con los empleados. Las técnicas de retención están diseñadas para mantener a los empleados satisfechos y motivados para garantizar las condiciones físicas, psicológicas y sociales, (Chiavenato, 2009).

Asimismo Prieto (2013), señala que la retención del talento surge de la necesidad de una empresa de retener sus activos más valiosos. Una vez que las organizaciones han logrado identificar a su talento más importante, inmediatamente deben desarrollar estrategias para asegurar que estos colaboradores sean adecuadamente remunerados, reconocidos y desarrollados profesionalmente porque estos trabajadores poseen el conocimiento, la experiencia, las competencias y, con el tiempo, su enfoque en el proceso y volverse más eficiente.

## 2.2.2. Compromiso organizacional

### - Definición de compromiso organizacional

El compromiso organizacional se manifiesta cuando un miembro de una organización se siente identificado y comprometido con la institución para la que trabaja, es decir, su participación en la institución para la que trabaja depende en gran medida de los diversos aspectos positivos del desempeño constante de sus responsabilidades laborales, (Araujo y Brunet, 2014).

Según Robbins (2004), el compromiso organizacional se refiere a la identificación del empleado con las metas y objetivos de la organización, por lo que demuestra un sentido de pertenencia y apego a través de la colaboración para que esta funcione sin contratiempos, (Arboleda, 2016).

El compromiso organizacional es de naturaleza psicológica pero está influenciado por factores dentro de la organización. En otras palabras, el entorno y los medios proporcionados por la institución afectan el estado de ánimo del individuo, haciéndolo sentir leal a la institución porque cree que tiene una deuda moral con ella, (Olivares et al., 2013).

Para Colquitt et al. (2007), el compromiso organizacional se define como el deseo de un empleado de seguir siendo miembro de la organización. Este compromiso afecta si los trabajadores continúan trabajando (retener) o se van (rotación).

Según Chiang et al. (2010), el compromiso con la organización de una función laboral establece las razones de fondo para entender al trabajador y cómo la empresa lo retiene. Al respecto, diversos estudios han demostrado que el compromiso organizacional, que predice el desempeño laboral, está vinculado al ausentismo alcanzable y al alto desempeño financiero en una empresa o institución.

### - Importancia del compromiso organizacional

Cuando se habla de compromiso organizacional de una empresa, este está basado en constructos que van más allá de la lealtad de los empleados hacia la empresa, al mismo tiempo que influyen en las contribuciones al logro, (Slocum et al., 1999).

En resumen, el compromiso organizacional ayuda a estudiar el comportamiento general de los recursos humanos, porque es una forma holística y permanente de evaluar a la organización como un todo, hace que la organización esté satisfecha, y por lo tanto hace que los colaboradores se sientan comprometidos, (Robbins, 2004; Betanzos y Paz, 2007).

- Teorías del compromiso organizacional

Entre las teorías relacionadas al compromiso organizacional, se tiene:

❖ Teoría de la identidad social

La teoría de la identidad social de Tajfel (1984), es un enfoque simple, argumentando que todas las personas quieren aumentar su autoestima a través de la asociación con una organización o grupo en particular. Este no es un enfoque de negación del comportamiento, sino más bien un componente específico diseñado para apoyar este compromiso. La teoría de la identidad establece que un autoconcepto positivo es, al menos en parte, construir conexiones positivas con grupos relacionados con su propia gente.

❖ Teoría del intercambio social

La teoría del intercambio social propuesta por Homans (1967), Thibaut y Kelly (1959) y Blau (1964) establece que el concepto de intercambio se basa en la idea de reciprocidad a través de mecanismos transaccionales: dar y recibir. Para esta teoría, todas las interacciones sociales tienen un precio, y una persona busca construir mejores relaciones para sí misma, es decir, las interacciones individuales incluyen sanciones y recompensas, y cada uno responde al otro en función de las recompensas que cada uno recibe. Lo que se hace, y cuánto se hace, depende de la cantidad y calidad de las recompensas que se obtenga.

- Modelos del compromiso organizacional

Los autores en su momento dieron diferentes modelos para explicar el compromiso laboral. Algunos de estos modelos se describen a continuación:

#### ❖ Modelo unidimensional

La investigación de Dunham et al. (1994), enfatiza que el compromiso organizacional puede entenderse en términos de actitudes y comportamientos. En el comportamiento actitudinal existen varios procesos en los que se pone más énfasis en la percepción que tiene cada individuo de su relación con la organización, se dice que los trabajadores tienen un fuerte sentido de identificación con su lugar de trabajo, (Sheldon, 1971; Monday, 1974; Steer, 1982; Salancik y Pfeffer, 1978; Meyer y Allen, 1997; citados por Córdova, 2005).

Utilizando este enfoque de actitud, se analizaron las correlaciones positivas entre el compromiso y otras variables como el ausentismo, la rotación de empleados, la productividad, etc., (Córdova, 2005; Ramos, 2005).

En cuanto a la orientación conductual, un trabajador puede identificarse con su empresa de dos formas. Así, existe la visión de que el compromiso organizacional está dado por la transacción que existe entre cada individuo y la empresa, por lo que se retiene en ella por el rendimiento o beneficio asociado a la misma, (Monday, Porter y Steers, 1982; Alluto y Hrebiniak, 1972; citados por Córdova, 2005).

#### ❖ Modelo multidimensional

El apego psicológico es una de las principales Notas del compromiso organizacional, del cual se derivan tres dimensiones, (ÓReilly y Chatman, 1986; citado por Córdova, 2005).

- 🚩 Compromiso instrumental con recompensas extrínsecas.

- 🚩 Participación basada en membresía.

- 🚩 Basado en el compromiso que se alinea con los valores personales y organizacionales.

Con base en esto, Allen y Meyer (1997) definen el compromiso como el estado psicológico en el que se encuentran los empleados y describen su relación con la empresa, (Córdova, 2005).

#### - Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), señalaron tres tipos de componentes:

❖ Compromiso organizacional afectivo (deseo)

Para Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional afectivo es la fuerza de identificación y participación individual en una determinada organización, puesto que es el tipo de compromiso que sienten los empleados hacia la organización. Es decir, es el grado en que un individuo está emocionalmente involucrado en una organización.

Según Arias (2001), se refiere a las conexiones emocionales que las personas establecen con una organización y refleja el apego emocional y la permanencia de la organización en tanto percibe la satisfacción de necesidades (sobre todo psicológicas) y expectativas.

Meyer y Allen (1991), manifiestan que el compromiso organizacional afectivo consiste en las siguientes categorías:

- ✚ Características personales: Son características como la edad, el género, la educación, etc. y están relacionadas con el compromiso.
- ✚ Características estructurales: Lo más importante no es solo el sentido de importancia dentro de la organización, sino también la relación empleado/jefe con el puesto definido.
- ✚ Funciones relacionadas con el trabajo: Esto es participación en la toma de decisiones. Los empleados desean la satisfacción de sus necesidades, el uso de sus habilidades y la expresión de valores sean compatibles dentro de la organización.

❖ Compromiso organizacional de continuidad (necesidad)

Según Meyer y Allen (1991), es simplemente un sentimiento de que un individuo debe permanecer en su organización. Con el compromiso continuo (necesidad), es muy posible encontrar una inversión de tiempo y esfuerzo que se pierden en el caso de salir de la organización, es decir, repercusión en sus costos de vida tanto económicos, físicos y/o psicológicos si se desvinculan de la organización o cuando sea poco probable que encuentre otro trabajo, existiendo beneficios asociados con continuar en la organización y los costos asociados a su retiro.

Arias (2001), señala la percepción de costos (económicos, físicos y psicológicos) y la falta de oportunidad de encontrar otro trabajo si se decide dejar la organización. En resumen, los trabajadores gastan tiempo, dinero y esfuerzo, y lo pierden todo cuando se van, por lo que se sienten conectados con la organización; así como menos oportunidades fuera de la empresa, por lo que incrementa su apego más a la empresa.

❖ Compromiso organizacional normativo (deber)

Meyer y Allen (1991), señalan que se ve lealtad a la organización, probablemente porque se han beneficiado de un sentido del deber de brindar reciprocidad. Este es el sentido de obligación del individuo de permanecer en la organización porque cree que es correcto hacerlo, y el sentido de lealtad del individuo hacia la organización puede deberse a presiones culturales o familiares, independientemente de su satisfacción laboral.

Para Arias (2001), encontró que la creencia en la lealtad organizacional, en un sentido moral, es en cierta medida una recompensa, quizás por ciertos beneficios; por ejemplo, cuando una organización paga la capacitación, se crea un sentido de reciprocidad con esta. En este tipo de compromiso, hay un fuerte sentido de permanencia en la organización, un sentido de deuda con esta porque le da al empleado una oportunidad o valor a cambio.

Por ello, es cierto que el compromiso organizacional incluye las actitudes de aquellos empleados a través de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. En términos sencillos, significa ponerse una camiseta de la empresa y verse a sí mismo como parte de ella. En términos sencillos, significa ponerse una camiseta de la organización y verse a sí mismo como parte de ella. Esta actitud es muy beneficiosa para la organización porque significa contar con personas leales que trabajan no solo para lograr sus objetivos personales sino también para el éxito de la organización en su conjunto.

### 2.3. Marco conceptual

#### - **Gestión**

El proceso por el cual una entidad busca obtener recursos para lograr sus objetivos, (Saldarriaga, 2008).

#### - **Recurso humano**

Un conjunto de características de habilidades y competencias que permiten a los empleados de una empresa alcanzar los objetivos establecidos, (Robbins, 2015).

#### - **Compromiso**

Es un vínculo creado por una persona a una acción en curso como por ejemplo, pertenecer a una empresa, (Mondway et al., 1982).

#### - **Compromiso afectivo**

Vínculo afectivo hacia a la empresa, (Allen & Meyer, 2008).

#### - **Compromiso de continuidad**

La conexión entre los trabajadores y el tiempo invertido por la empresa, (Allen & Meyer, 2008).

#### - **Compromiso normativo**

Tienen la sensación de que deben permanecer en la empresa para obtener todo lo que la organización tiene para ofrecer, (Allen & Meyer, 2008).

#### - **Compromiso organizacional**

El compromiso organizacional se define como el grado en que los colaboradores se identifican con la organización y desean permanecer activamente en ella, (Davis y Newstrom, 2000; citado por Bernal, 2015).

#### - **Pertenencia**

El sentido de pertenencia a una empresa hace que los empleados se sientan cómodos en ella, felices de realizar actividades, eligen un lugar de trabajo y lo defienden ante cualquier situación que pueda afectar a la institución, se sienten compenetrados y comprometidos. A medida que aumenta el tamaño, hay menos oportunidades de participación e interacción social, y tener más miembros también fomenta la división, el conflicto y la formación de subgrupos, lo que reduce la alegría de pertenecer a un grupo, (Robbins, 1998; citado por Aldana, 2013).

#### **2.4. Hipótesis**

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva ni estadísticamente significativamente entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación positiva y estadísticamente significativamente entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022.

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

**Tabla 1.** Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de Recursos Humanos	La gestión del recurso humano permite crear talento a través de un proceso integrado mientras gestiona el capital humano de la organización. Esto se debe a que es un elemento fundamental del capital intelectual de una organización y es la base del éxito de esta. (Chiavenato, 2009)	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	Proceso para integrar personas	Reclutamiento de personal	01 al 09	Ordinal
				Selección de personal		
				Diseño organizacional de puestos		
			Proceso para desarrollar a las personas	Programas de capacitación	10 al 16	
				Formación y desarrollo		
				Evaluación de desempeño		
			Proceso para retener a las personas	Plan de carrera	17 al 25	
				Relación con los empleados		
				Higiene y seguridad		
				Calidad de vida		
				Recompensas y remuneraciones		
Compromiso organizacional	El compromiso de una organización es el nivel en el que un individuo representa a la empresa y desea seguir trabajando con la empresa a toda prisa. (Alles, 2008)	Para la medición de los indicadores de esta variable se usará la Escala de del Empleado de Meyer y Allen (1997), que está constituido por 18 ítems (6 para las dimensiones compromiso normativo, 06 para el compromiso afectivo, y 06 para el compromiso continuo).	Compromiso afectivo	Identificación	01 al 06	Ordinal
				Vínculo emocional		
				Motivación		
				Sentido de permanencia		
			Compromiso de continuidad	Satisfacción de las necesidades	07 al 12	
				Necesidad de trabajo		
				Opciones laborales		
				Necesidad de permanencia		
				Beneficio económico		
				Esfuerzo laboral		
			Compromiso normativo	Seguridad laboral	13 al 18	
				Lealtad		
				Obligación moral		
				Puntualidad		
				Identificación de valores		

Nota:

Elaboración

propia

### **III. MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **3.1. Material**

##### **3.1.1. Población**

Hernández et al. (2014), afirman que la población hace referencia a un conjunto definido por las características contextuales, tiempo y espacio, puesto que una de las deficiencias en los trabajos de investigación es justamente no describir las características de esta y considerar la muestra automáticamente.

Por lo tanto, la población se define como la totalidad de valores posibles de una característica particular de un grupo especificado que se desean estudiar en momento determinado. Dicho esto, la población del presente proyecto de investigación estuvo conformada por los 30 colaboradores de la empresa Inversiones Segersa SAC de la ciudad de Piura.

##### **3.1.2. Muestra**

Para Etikan et al. (2016) definen a la muestra como una parte de la población o del universo. El muestreo probabilístico se define como cada unidad en la población tiene una característica sobresaliente que tiene una probabilidad conocida distinta de cero para ser incluido en la muestra, que se describe más claramente como cada participante tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. Por otro lado, Ramírez (2012) afirma que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

Ante lo expuesto, la muestra del presente proyecto de investigación estuvo formada por el total de la población. Es decir, estuvo conformada por los 30 colaboradores de la empresa Inversiones Segersa SAC de la ciudad de Piura.

#### **3.2. Métodos**

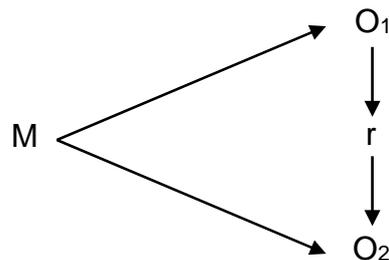
##### **3.2.1. Diseño de investigación**

Se empleo una investigación aplicada, puesto que este tipo de investigación determina a través de metodologías, protocolos y

tecnologías las necesidades reconocidas y específicas. (CONCYTEC, 2019) Asimismo, es correlacional, porque se va a medir la relación que existe entre ambas variables de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018)

Con respecto al diseño, se consideró en no experimental, transaccional, porque se estableció en un determinado tiempo y lugar, evaluando los subgrupos de estudio a través de la elección de información a través de la observación. (Sánchez y Reyes, 2017)

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Gestión de Recursos Humanos

O<sub>2</sub>: Compromiso organizacional

r: Relación entre variables

### 3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

#### - Técnica de recolección de datos

La técnica de investigación que se usó en la investigación fue la encuesta. De acuerdo con Clausen (2017), menciona que la encuesta se puede definir como una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza que la información proporcionada por una muestra pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos y los resultados sean extrapolables con determinados errores y confianza a una población.

#### - Instrumentos de recolección de datos

Así mismo, se usó como instrumento de investigación el cuestionario, dado que estos consisten en un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una

determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria. (Clausen, 2017)

### **3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento**

#### **- Validez del instrumento**

Para Santos (2013), la validación es un proceso, en donde el investigador obtiene pruebas que sustentan sus inferencias. Este proceso de validación requiere un estudio empírico, direccionado a recolectar las evidencias. La validez se interpreta como una evaluación de los usos que hace referencia a los resultados del cuestionario.

#### **- Confiabilidad del instrumento**

Según Otzen y Manterola (2017), la confiabilidad es la capacidad de un ítem de desempeñar una función requerida, en condiciones establecidas durante un período de tiempo determinado. Es decir, que se habrá logrado la confiabilidad requerida cuando el ítem hace lo que se requiere que haga y en el momento que se quiere que lo haga, también manifiesta que cuando la confiabilidad es mayor a 0.80 es porque existe una excelente confiabilidad. Por consiguiente, el instrumento que se usó en la presente investigación fue sometido a la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para determinar lo expresado por Otzen y Manterola.

### **3.2.4. Procesamiento y análisis de datos**

#### **- Procesamiento de datos**

La investigación empezó con la autorización que se solicitó al gerente de la empresa Inversiones Segersa SAC de la ciudad de Piura, posteriormente se les brindó una charla a los colaboradores explicándoles el motivo de la investigación, para la cual se solicitó su disposición para participar en la investigación, proceso que se realizó hasta completar la muestra requerida, entonces una vez obtenido el consentimiento de los participantes y del gerente se procedió a aplicar el instrumento, previa explicación del objetivo, importancia y las instrucciones de su llenado. Por otro lado, se presentó a la empresa una solicitud para el levantamiento de información sobre la cantidad de colaboradores que participaron en la encuesta.

- Análisis de datos

Con respecto al método de análisis de datos, se utilizó el programa de procesamiento de datos Excel 2019, a través del cual se efectuó la tabulación de los datos recogidos, además que brindó de manera resumida la información mediante tablas y figuras, proporcionando así el análisis e interpretación, así mismo, se empleó el programa estadístico SPSS en su versión 25, que mediante el Alfa de Cronbach se determinó el nivel de confiabilidad de los datos. Por otro lado, las tablas y figuras se presentaron en los resultados, en respuesta a los objetivos de la investigación, posterior a ello se estableció un conjunto de recomendaciones.

#### IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

##### 4.1. Presentación de resultados

- Resultado de la estadística descriptiva de la variable Gestión de recursos humanos.

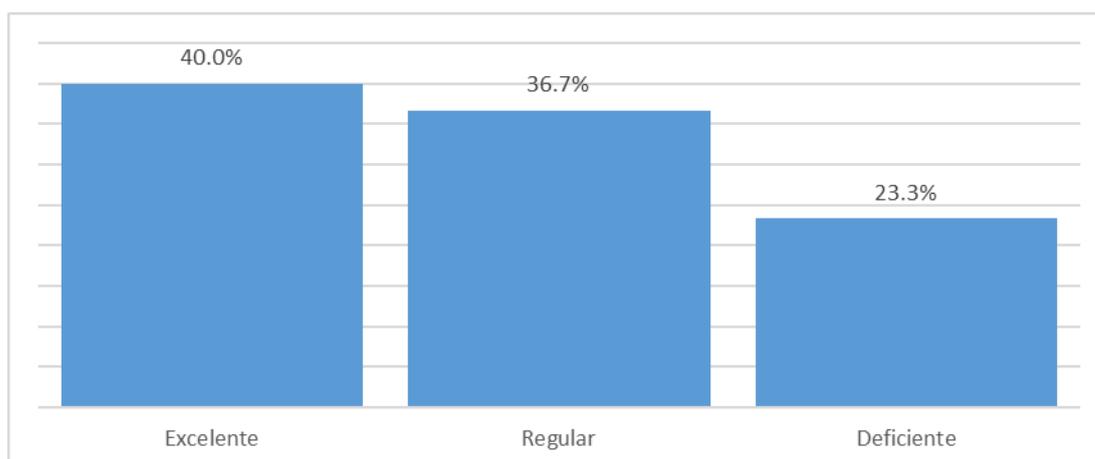
**Tabla 2.** Nivel de la gestión de recursos humanos en la empresa Inversiones Segersa SAC

Niveles de Valoración	Frecuencia				
	<Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
Excelente	<94 – 116]	12	40.0	105	1260.0
Regular	<69 – 93]	11	36.7	81	891.0
Deficiente	<44 – 68]	07	23.3	56	392.0
<b>TOTAL</b>		n=30	100.0	$\bar{x}=84.8$	

*Nota: elaboración propia*

##### Figura 1.

*Porcentaje de la gestión de recursos humanos en la empresa Inversiones Segersa SAC*



*Nota: elaboración propia*

##### Interpretación

La tabla 2 y figura 1 detallan los resultados obtenidos sobre la gestión de recursos humanos, en ella se muestra que el 40.0% de los colaboradores consideran que la gestión de recursos humanos es excelente; seguidamente, el 36.7% de los colaboradores expresan que es regular; mientras que el 23.3% de los colaboradores expresan que es deficiente. Por otro lado, el promedio 84.8 indica que la gestión de recursos humanos presenta una gestión eficiente en lo que respecta a los procesos para

integrar, desarrollar y retener a las personas. Por ello la mayor parte se ubica en el primer nivel de valoración, es decir en el nivel excelente.

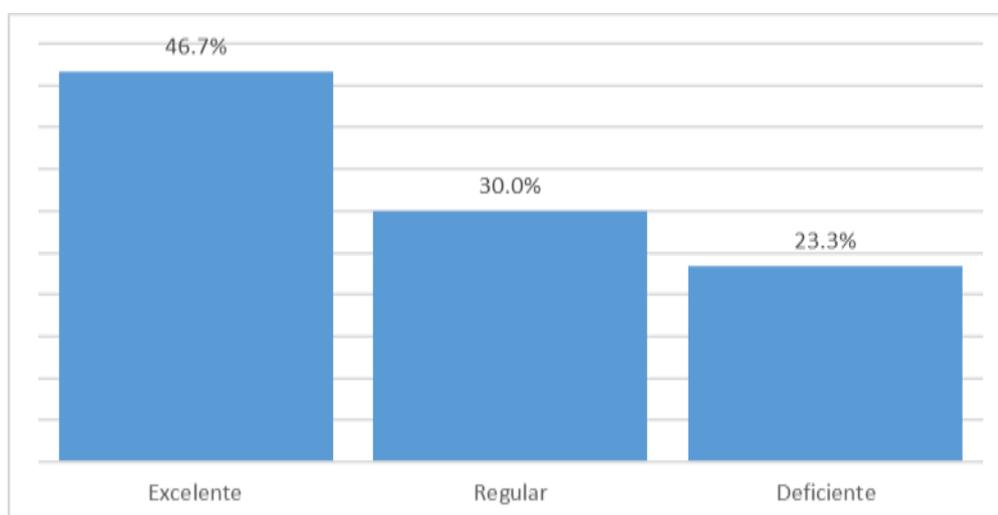
**Tabla 3.** Nivel de la dimensión Proceso para integrar personas

Niveles de Valoración	Frecuencia				
	<Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
Excelente	<33 – 42]	14	46.7	37.5	525.0
Regular	<23 – 32]	09	30.0	27.5	247.5
Deficiente	<13 – 22]	07	23.3	17.5	122.5
<b>TOTAL</b>		n=30	100.0	$\bar{x}=29.8$	

*Nota: elaboración propia*

**Figura 2.**

*Porcentaje de la dimensión Proceso para integrar personas*



*Nota: elaboración propia*

### Interpretación

La tabla 3 y figura 2 detallan los resultados obtenidos sobre la dimensión Proceso para integrar personas, en ella se muestra que el 46.7% de los colaboradores consideran que el proceso para integrar personas es excelente; seguidamente, el 30.0% de los colaboradores expresan que es regular; mientras que el 23.3% de los colaboradores expresan que es deficiente. Por otro lado, el promedio 29.8 indica que la dimensión Proceso para integrar personas presenta una gestión eficiente en lo que respecta a los procesos de reclutamiento y selección de personal y el diseño organizacional de los puestos. Por ello la mayor parte se ubican entre los primeros niveles, en especial en el nivel excelente.

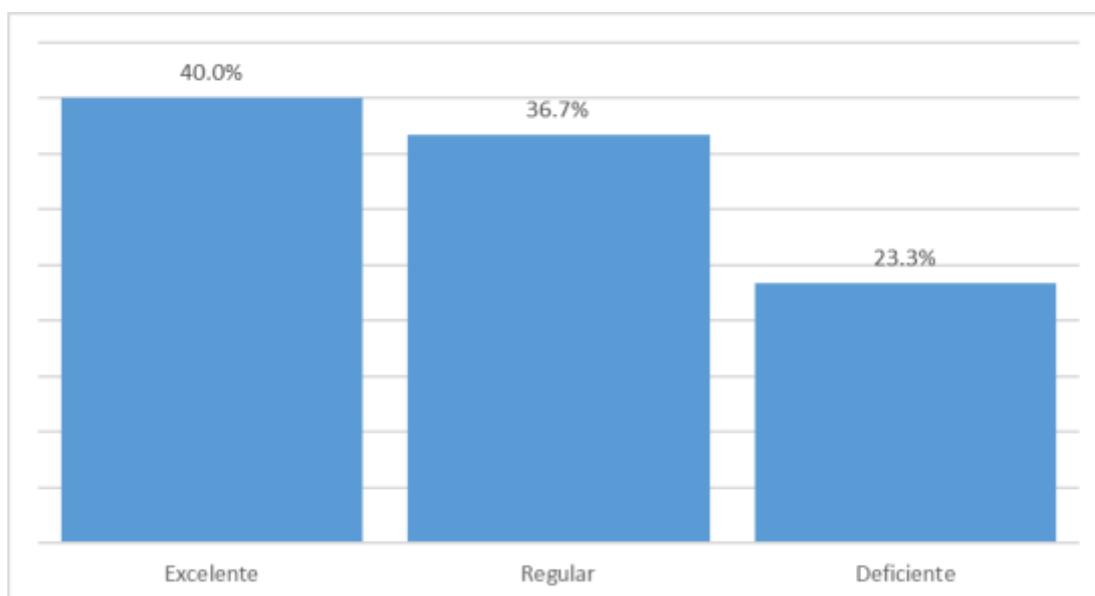
**Tabla 4.** Nivel de la dimensión Proceso para desarrollar a las personas

Niveles de Valoración	Frecuencia				
	<Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
Excelente	<28 – 33]	12	40.0	30.5	366.0
Regular	<21 – 27]	11	36.7	24.0	264.0
Deficiente	<14 – 20]	07	23.3	17.0	119.0
<b>TOTAL</b>		n=30	100.0		$\bar{x}=25.0$

*Nota: elaboración propia*

**Figura 3.**

*Porcentaje de la dimensión Proceso para desarrollar a las personas*



*Nota: elaboración propia*

### **Interpretación**

La tabla 4 y figura 3 detallan los resultados obtenidos sobre la dimensión Proceso para desarrollar a las personas, en ella se muestra que el 40.0% de los colaboradores consideran que el proceso para desarrollar a las personas es excelente; seguidamente, el 36.7% de los colaboradores expresan que es regular; mientras que el 23.3% de los colaboradores expresan que es deficiente. Por otro lado, el promedio 25.0 indica que la dimensión Proceso para desarrollar a las personas presenta una gestión eficiente en lo que respecta a los procesos desarrollar programas de capacitación, formación, plan de carrera y evaluación de desempeño. Por ello la mayor parte se ubican entre los primeros niveles, en especial en el nivel excelente.

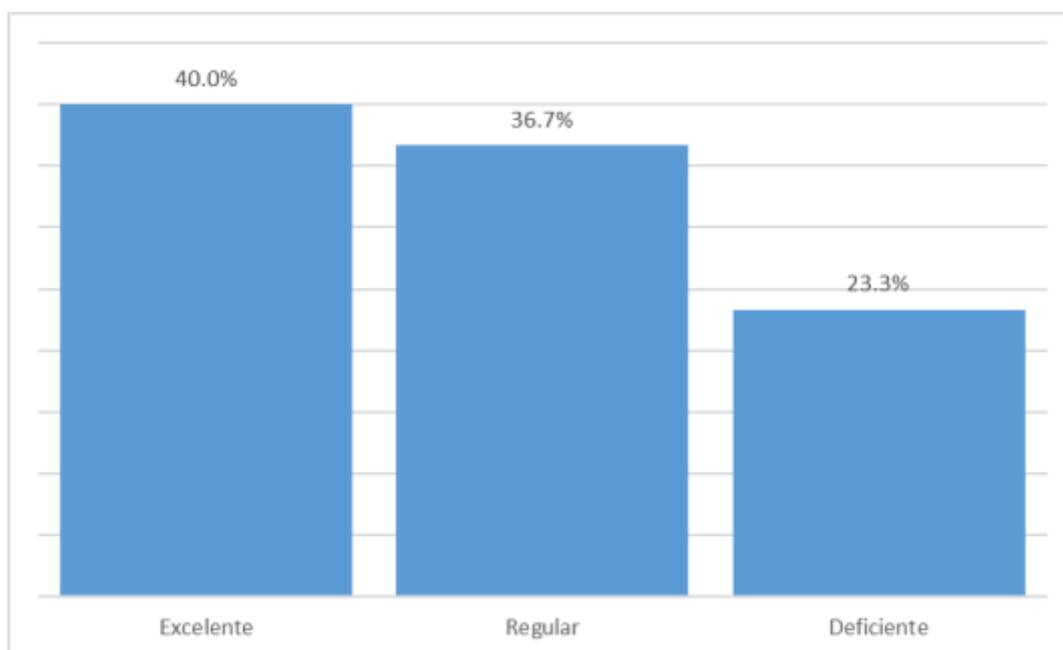
**Tabla 5.** Nivel de la dimensión Proceso para retener a las personas

Niveles de Valoración	Frecuencia				
	<Li – Ls]	fi	%	Xm	fi.xm
Excelente	<35 – 43]	12	40.0	39.0	468.0
Regular	<26 – 34]	11	36.7	30.0	330.0
Deficiente	<17 – 25]	07	23.3	21.0	147.0
<b>TOTAL</b>		n=30	100.0	$\bar{x}=31.5$	

Nota: elaboración propia

**Figura 4.**

Porcentaje de la dimensión Proceso para retener a las personas



Nota: elaboración propia

### Interpretación

La tabla 5 y figura 4 detallan los resultados obtenidos sobre la dimensión Proceso para retener a las personas, en ella se muestra que el 40.0% de los colaboradores consideran que el proceso para desarrollar a las personas es excelente; seguidamente, el 36.7% de los colaboradores expresan que es regular; mientras que el 23.3% de los colaboradores expresan que es deficiente. Por otro lado, el promedio 31.5 indica que la dimensión Proceso para retener a las personas presenta una gestión eficiente en lo que respecta a los factores recompensas y remuneraciones, calidad de vida, higiene y seguridad y la relación con los empleados. Por ello la mayor parte se ubican entre los primeros niveles, en especial en el nivel excelente.

- Resultado de la estadística descriptiva de la variable Compromiso organizacional.

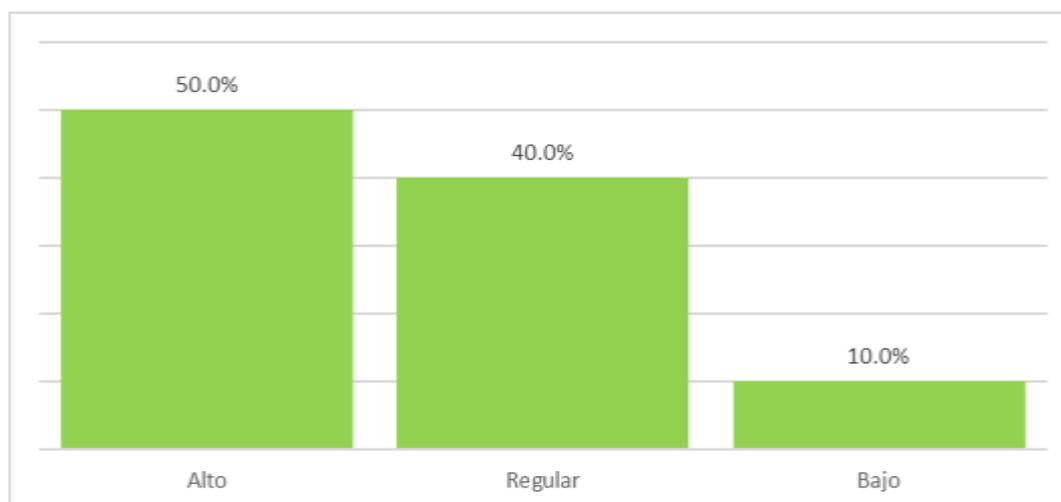
**Tabla 6.** Nivel de compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC

Niveles de Valoración	Frecuencia				
	<Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
Alto	<69 – 83]	15	50.0	76.0	1140.0
Regular	<52 – 68]	12	40.0	60.0	720.0
Bajo	<35 – 51]	03	10.0	43.0	129.0
<b>TOTAL</b>		n=30	100.0		$\bar{x}=66.3$

*Nota: elaboración propia*

**Figura 5.**

*Porcentaje del compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC*



*Nota: elaboración propia*

### Interpretación

La tabla 6 y figura 5 detallan los resultados obtenidos sobre el compromiso organizacional, en ella se muestra que el 50.0% de los colaboradores consideran que el compromiso organizacional es alto; seguidamente, el 40.0% de los colaboradores expresan que es regular; mientras que el 10.0% de los colaboradores expresan que es bajo. Por otro lado, el promedio 66.3 indica que el compromiso organizacional es de regular a alto; es decir, muchos colaboradores poseen lazos positivos de afectividad, permanencia y de cumplimiento normativo con la empresa Inversiones Segersa SAC.



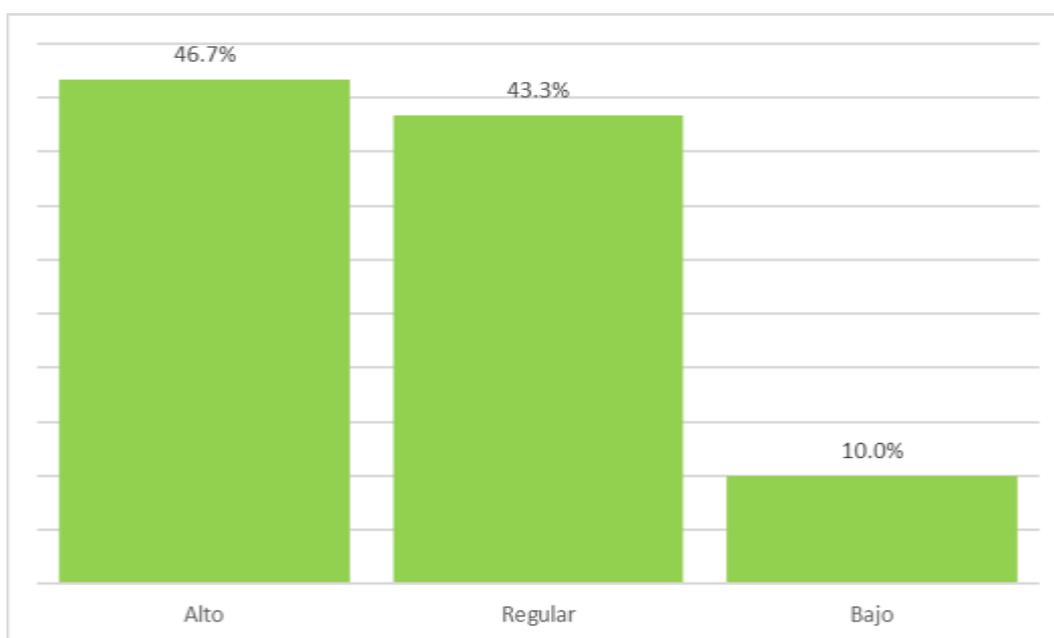
**Tabla 7.** Nivel de la dimensión Compromiso afectivo

Niveles de Valoración	Frecuencia				
	<Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
Alto	<24 – 30]	14	46.7	27.0	378.8
Regular	<17 – 23]	13	43.3	20.0	260.0
Bajo	<10 – 16]	03	10.0	13.0	39.0
<b>TOTAL</b>		n=30	100.0	$\bar{x}=22.6$	

*Nota: elaboración propia*

**Figura 6.**

*Porcentaje del compromiso afectivo en la empresa Inversiones Segersa SAC*



*Nota: elaboración propia*

### Interpretación

La tabla 7 y figura 6 detallan los resultados obtenidos sobre el compromiso afectivo, en ella se muestra que el 46.7% de los colaboradores consideran que el compromiso afectivo es alto; seguidamente, el 43.3% de los colaboradores expresan que es regular; mientras que el 10.0% de los colaboradores expresan que es bajo. Por otro lado, el promedio 22.6 indica que el compromiso afectivo es alto; es decir, muchos colaboradores se sienten identificados, creando un vínculo emocional y motivacional, generando en ellos un sentido de permanencia y satisfacción con la empresa Inversiones Segersa SAC.

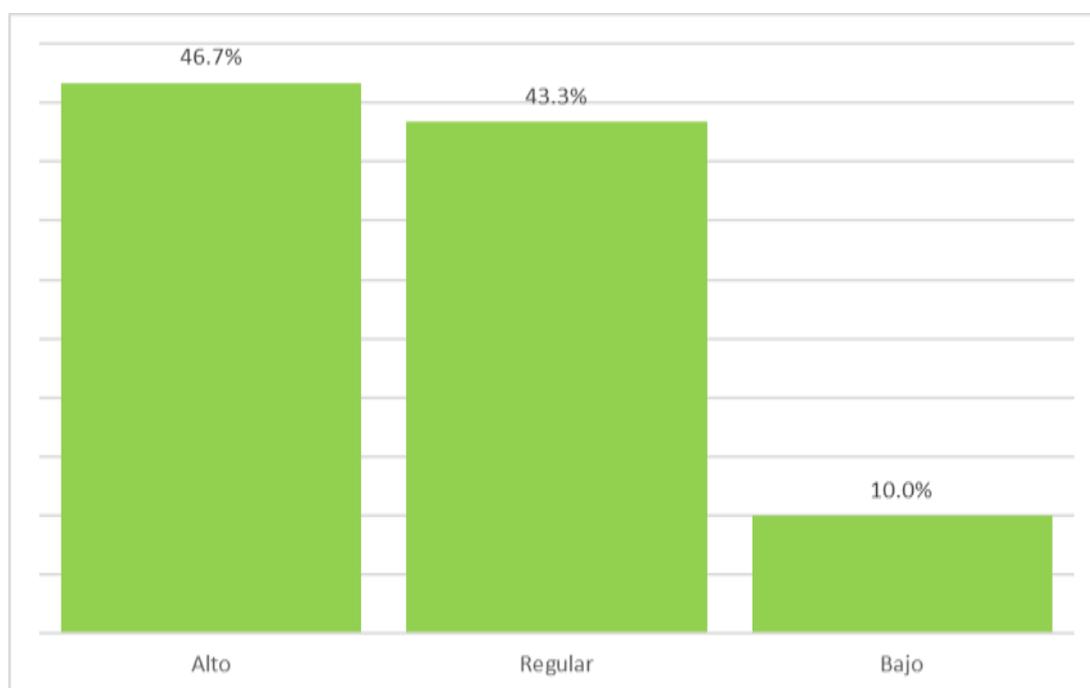
**Tabla 8.** Nivel de la dimensión Compromiso de continuidad

Niveles de Valoración	Frecuencia				
	<Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
Alto	<24 – 29]	14	46.7	26.5	371.0
Regular	<18 – 23]	13	43.3	20.5	266.5
Bajo	<12 – 17]	03	10.0	14.5	43.5
<b>TOTAL</b>		n=30	100.0	$\bar{x}=22.7$	

*Nota: elaboración propia*

**Figura 7.**

*Porcentaje del compromiso de continuidad en la empresa Inversiones Segersa SAC*



*Nota: elaboración propia*

### **Interpretación**

La tabla 8 y figura 7 detallan los resultados obtenidos sobre el compromiso de continuidad, en ella se muestra que el 46.7% de los colaboradores consideran que el compromiso de continuidad es alto; seguidamente, el 43.3% de los colaboradores expresan que es regular; mientras que el 10.0% de los colaboradores expresan que es bajo. Por otro lado, el promedio 22.7 indica que el compromiso de continuidad es alto; es decir, muchos colaboradores consideran que las opciones laborales que le brinda la empresa Inversiones Segersa SAC son mejores, así como el beneficio

económico y la seguridad laboral, generando en ellos una necesidad de permanencia en la empresa.

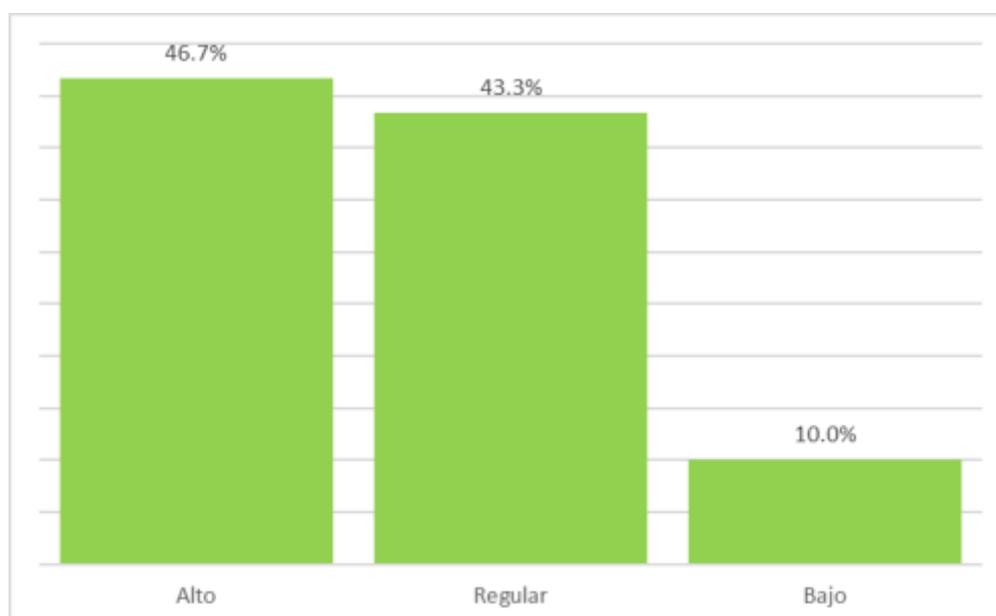
**Tabla 9.** Nivel de la dimensión Compromiso normativo

Niveles de Valoración	Frecuencia				
	<Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
Alto	<25 – 29]	14	46.7	27.0	378.0
Regular	<18 – 24]	13	43.3	21.0	273.0
Bajo	<11 – 17]	03	10.0	14.0	42.0
<b>TOTAL</b>		n=30	100.0		$\bar{x}=23.1$

Nota: elaboración propia

**Figura 8.**

Porcentaje del compromiso normativo en la empresa Inversiones Segersa SAC



Nota : elaboración propia

### Interpretación

La tabla 9 y figura 8 detallan los resultados obtenidos sobre el compromiso normativo, en ella se muestra que el 46.7% de los colaboradores consideran que el compromiso normativo es alto; seguidamente, el 43.3% de los colaboradores expresan que es regular; mientras que el 10.0% de los colaboradores expresan que es bajo. Por otro lado, el promedio 23.1 indica que el compromiso normativo es alto; es decir, muchos colaboradores son leales, poseen una obligación moral, son puntuales y se identifican con los valores de la empresa Inversiones Segersa SAC.

- Resultado de la estadística inferencial.

Para el desarrollo de la estadística inferencial primero se determinó si los datos siguen o no una distribución normal, lo cual permitió determinar que estadístico utilizar para determinar la relación, se empleó la prueba Shapiro-Wilk (puesto que la muestra es inferior a 50 datos), de donde:

$H_0$ : Los datos siguen una distribución normal.

$H_1$ : Los datos no siguen una distribución normal.

**Tabla 10.** Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para la Gestión de recursos humanos

	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Gestión de recursos humanos	0.856	30	0.001

*Nota: SPSS v.25 – Datos procesados del cuestionario Gestión de Recursos Humanos*

### **Interpretación**

Como se observa en la tabla 10, el valor de p obtenido de la prueba Shapiro-Wilk para la variable fue de 0.001, puesto que dicho valor es inferior al 0.05 de significancia, por lo tanto se rechaza  $H_0$ , concluyendo que los datos de la variable Gestión de Recursos Humanos no siguen una distribución normal, por consiguiente se usó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para determinar la relación entre variables.

**Tabla 11.** Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para el Compromiso organizacional

	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Compromiso organizacional	0.831	30	0.000

*Nota: SPSS v.25 – Datos procesados del cuestionario Compromiso organizacional*

### **Interpretación**

Como se observa en la tabla 11, el valor de p obtenido de la prueba Shapiro-Wilk para la variable fue de 0.000, puesto que dicho valor es inferior al 0.05 de significancia, por lo tanto se rechaza  $H_0$ , concluyendo que los datos de la variable Compromiso organizacional no siguen una distribución normal, por consiguiente se usó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para determinar la relación entre variables.

**Objetivo específico uno:** Establecer la relación entre el proceso para integrar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022

**Tabla 12.** Relación entre el proceso para integrar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa

		<b>Compromiso organizacional</b>
Procesos para integrar a las personas	Coeficiente de correlación	,753
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	30

*Nota: SPSS v.25*

### **Interpretación**

La tabla 12 muestra que el valor de significancia es menor a 0.05 ( $p=0.000<0.05$ ), esto quiere decir que existe relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación 0.753 lo cual indica que la relación es positiva y alta.

**Objetivo específico dos:** Establecer la relación entre el proceso para desarrollar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022

**Tabla 13.** Relación entre el proceso para desarrollar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa

		<b>Compromiso organizacional</b>
Procesos para desarrollar personas	Coeficiente de correlación	,853
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	30

*Nota: SPSS v.25*

### **Interpretación**

La tabla 13 muestra que el valor de significancia es menor a 0.05 ( $p=0.000<0.05$ ), esto quiere decir que existe relación entre el proceso para desarrollar personas y el compromiso organizacional en la empresa

Inversiones Segersa SAC. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación 0.853 lo cual indica que la relación es positiva y muy alta.

**Objetivo específico tres:** Establecer la relación entre el proceso para retener personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022

**Tabla 14.** Relación entre el proceso para desarrollar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa

		<b>Compromiso organizacional</b>
Procesos para retener personas	Coeficiente de correlación	,853
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	30

*Nota: SPSS v.25*

### **Interpretación**

La tabla 14 muestra que el valor de significancia es menor a 0.05 ( $p=0.000<0.05$ ), esto quiere decir que existe relación entre el proceso para retener personas y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación 0.853 lo cual indica que la relación es positiva y muy alta.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022

Prueba de hipótesis general

$H_0$ : No existe relación positiva ni estadísticamente significativamente entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022.

$H_1$ : Existe relación positiva y estadísticamente significativamente entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022.

Nivel de significancia: 0.05

Nivel de aceptación: 95%

Z: 1.86

Regla de decisión:

- ❖ Si  $\alpha < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_i$ ).
- ❖ Si  $\alpha > 0.05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_i$ ).

**Tabla 15.** Prueba de correlación de variables- Hipótesis general

		<b>Compromiso organizacional</b>
Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,853
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	30

Nota: SPSS v.25

### **Interpretación**

La tabla 14 muestra que el valor de significancia es menor a 0.05 ( $p=0.000 < 0.05$ ), esto quiere decir que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación 0.853 lo cual indica que la relación es positiva y muy alta. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_i$ ) de la investigación, es decir se ha probado como verdadera la hipótesis general ( $H_g$ ). La gestión de recursos humanos se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022.

### **4.2. Discusión de resultados**

El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022. El resultado obtenido en la tabla 15 mostró que entre las variables gestión de recursos humanos y compromiso organizacional hay una correlación positiva muy alta ( $Rho$  de Spearman=0853) y significativa ( $p$ -valor =0,000<0,05). Esto coincidió con Cieza y Jara (2021) en su investigación *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020*, en donde concluyo que la implementación de la gestión del talento humano aumenta el compromiso organizacional. Caso contrario con la investigación realizada por Gonzáles (2019) titulada, *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los*

*trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018*, en donde concluyo que no existe correlación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en el Centro de Salud San Pedro de Piura. Según Carmona (2004), la gestión de recursos humanos incluye la necesidad de las empresas de mantener su ventaja competitiva mediante la gestión de las habilidades de sus empleados, especialmente en un entorno dinámico marcado por la globalización del mercado y la innovación tecnológica. Por su parte, siguiendo a Davis y Newstrom (2000; citado en Bernal, 2015), el compromiso organizacional es un estado mental que indica el estado de la relación de un empleado con su empleador o con la organización a la que sirve. Asimismo, tiene implicaciones para la decisión de continuar o romper la permanencia en ella. La evidencia estadística confirma que el sentido común puede suponer que los niveles más altos de retención de talento están asociados con niveles más altos de compromiso organizacional. Esto significa que el colaborador debe ser consciente de que la empresa valora su progreso personal y la forma en que contribuye al trabajo en equipo, y necesita saber que sus capacidades son reconocidas y generar posibilidades de carrera. Si las organizaciones apoyan la sugerencia de sus colaboradores de que podrán crecer tanto personal como profesionalmente, se reduce la probabilidad de una alta rotación de empleados.

El primer objetivo específico fue establecer la relación entre el proceso para integrar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022. El resultado obtenido en la tabla 12 mostró que entre la dimensión Proceso para integrar personas y la variable compromiso organizacional hay una correlación positiva alta ( $Rho$  de Spearman=0,753) y significativa ( $p$ -valor =0,000<0,05). Este resultado coincide con las investigaciones realizadas por Márquez (2021), en Tacna, y lo hallado por Cieza y Jara (2021) en Cajamarca. Quienes concluyen que existe una relación significativa entre la integración del personal y el compromiso organizacional. Por otro lado, dentro de los resultados se encuentran que, la dimensión proceso para integrar personas fue calificada excelente en un 46.7% por los

colaboradores, mientras que solo el 23.3% indicaron que los procesos para integrar personas es deficiente. Agudelo (2019), menciona dentro de sus conclusiones que las principales debilidades de la institución están referidas a la limitada gestión de recursos humanos; dado que, no se sigue un riguroso proceso de selección de personal, no se promueve la capacitación y motivación de los empleados (sueldos por debajo del mercado), y hay un débil control de su desempeño. Asimismo, Márquez (2021), indica que los reclutadores tienen la responsabilidad fundamental de identificar personal que antes de entrar a trabajar en la organización tengan un alto nivel de motivación, dado que, si se incorpora su grado de motivación se mantendrá en un nivel alto, lo que generaría tener un empleado comprometido. Concluye que, en un proceso de integrar personas, el reclutador tiene que apreciar las causas que llevan al aspirante a estar interesado en incorporarse en la empresa. Asimismo, puede percatarse de si estas causas se alinean con las intenciones y valores de la compañía para evitar futuras posibles discordancias.

El segundo objetivo específico fue establecer la relación entre el proceso para desarrollar personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022. El resultado obtenido en la tabla 13 mostró que entre la dimensión Proceso para desarrollar personas y la variable compromiso organizacional hay una correlación positiva muy alta (Rho de Spearman=0,853) y significativa (p-valor =0,000<0,05). Este resultado coincide con las investigaciones realizadas por Bernal (2015), y lo hallado por Pardo y Porras (2020) , quienes concluyen que existe una relación significativa entre el desarrollo del personal y el compromiso organizacional. Por otro lado, dentro de los resultados se encuentran que, la dimensión proceso para desarrollar personas fue calificada excelente en un 40.0% por los colaboradores, mientras que solo el 23.3% indicaron que los procesos para desarrollar personas es deficiente. Agudelo (2019), menciona dentro de sus conclusiones que desarrollar personas no es solo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles una información básica para que

aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana.

El tercer objetivo específico fue establecer la relación entre el proceso para retener personas en la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022. El resultado obtenido en la tabla 14 mostró que entre la dimensión Proceso para retener personas y la variable compromiso organizacional hay una correlación positiva muy alta ( $Rho$  de Spearman=0,853) y significativa ( $p$ -valor =0,000<0,05). Este resultado coincide con las investigaciones realizadas por Aliaga (2019), y lo hallado por Chuquilín y Yopla (2019), quienes concluyen que existe una relación significativa entre la retención del personal y el compromiso organizacional. Por otro lado, dentro de los resultados se encuentran que, la dimensión proceso para retener personas fue calificada excelente en un 40.0% por los colaboradores, mientras que solo el 23.3% indicaron que los procesos para retener personas es deficiente. Estrada y Rojas (2020), menciona dentro de sus conclusiones que si la empresa desea retener el talento tendrá que ser capaz de generar un contexto saludable y asertivo para el trabajo del colaborador, una atmósfera que le dé la oportunidad de desarrollar aún más sus fortalezas, de que sus iniciativas puedan ser tomadas en cuenta por la gerencia, que esta le haga sentir que es valioso para el logro de metas, que por más duras que sean las labores se comprende el rigor de estas y lo importante que es obtener lecciones de errores anteriores, (Betanzos y Paz, 2007).

## CONCLUSIONES

- Se determinó que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022; habiéndose obtenido un Rho de Spearman = 0,853.
- Se estableció que existe una relación positiva y significativa entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022; habiéndose obtenido un Rho de Spearman = 0,753.
- Se estableció que existe una relación positiva y significativa entre el proceso para desarrollar personas y el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022; habiéndose obtenido un Rho de Spearman = 0,853.
- Se estableció que existe una relación positiva y significativa entre el proceso para retener personas y el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022; habiéndose obtenido un Rho de Spearman = 0,853.

## RECOMENDACIONES

- A los directivos de la empresa Inversiones Segersa SAC de la ciudad de Piura, desarrollar una gestión del recurso humano buscando la mejora de las competencias profesionales y éticas de los trabajadores con la finalidad de conseguir mejores desempeños laborales en las funciones, responsabilidades y puestos de trabajos asignados.
- El proceso para integrar personal nuevo debe realizarse mediante un proceso de evaluación imparcial y no direccionado; donde el nuevo trabajador cuente con el perfil profesional que se necesita, para que de esta forma tengan la oportunidad de quedarse las personas más idóneas y destacadas, haciendo que el servicio que se brinde sea de alta competitividad y calidad.
- Los directivos de la empresa Inversiones Segersa SAC de la ciudad de Piura deben propiciar el involucramiento democrático del personal en la toma de decisiones y acciones de la empresa, promoviendo actividades de integración de todos los miembros permitiendo el desarrollo del sentido de afectividad, afiliación, identidad y compromiso organizacional.
- Los colaboradores de la empresa Inversiones Segersa SAC de la ciudad de Piura, deben capacitarse permanentemente en la labor que realizan, para que presten un servicio eficiente a los clientes; mediante adecuadas acciones profesionales, éticos y de valores.

## **REFERENCIAS**

- Agudelo, B. (2019). *Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia*. Colombia: Revista Unilibre.
- Aldana, J. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una Institución Bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala, Según sexo*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Aliaga, P. (2019). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia Huacho, 2018*. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Allen, N., & Meyer, J. (2008). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage Publications.
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2011). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica SA.
- Araujo, J., & Brunet, I. (2014). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: el caso de una empresa aeronáutica, 1ra Ed.* Tarragona Editorial.
- Arboleda, A. (2016). *El compromiso organizacional y el vínculo del consumidor con la organización*.
- Arias, G. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento*. México.
- Bernal, J. (2015). *Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del Corporativo Adventista de Montemorelos*. Zaragoza, México: Universidad de Montemorelos.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Canales de Psicología.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, Estados Unidos: Wiley.
- Bueno, M. (2019). *Gestión de Recursos Humanos*. Caracas, Venezuela: Revista Calidad Empresarial.

- Caicedo, V., & Acosta, A. (2012). *La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo*. Revista Politécnica.
- Calderón, T., Naranjo, K., & Álvarez, Y. (2006). *Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias, perspectivas de investigación*. México: Cuadernos de Administración.
- Carmona, F. (2004). *Gestión de recursos humanos en la empresa*. México: Tecno Press Ediciones.
- Chiang, M., Nuñez, A., José, M., & Salazar, M. (2010). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de genero y edad*. Panorama Socioeconómico.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano, (3ra Ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores SA.
- Chuquilín, L., & Yopla, M. (2019). *Procesos de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Telefónica, Cajamarca 2018*. Cajamarca, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Cieza, E., & Jara, L. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca 2020*. Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Clausen, J. (2017). *Guía de investigación en Ciencias Sociales, Economía*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2007). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. México: McGraw-Hill.
- CONCYTEC. (2019). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. Lima, Perú: Reglamento RENACYT.
- Córdova, C. (2005). *Compromiso Organizacional en Empleados contratados por Empresas de Trabajo Temporal (ETT)*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Davis, K., & Newstrom, S. (2019). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

- De Cenzo, M., & Robbins, S. (2006). *Administración de recursos humanos*. Limusa.
- Dirube, J. (2004). *Un modelo de gestión por competencias*. Barcelona, España: Gestión 2000.
- Dolan, S., Valle, C., Jackson, W., & Schuller, A. (2009). *La gestión de los recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Dubrin, C. (2019). *Relaciones humanas: Comportamiento humano en el trabajo, 9va Ed.* Pearson.
- Estrada, P., & Rojas, N. (2020). *Relación de la gestión del capital humano con la retención de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2019*. Cajamarca, Perú: UPAGU.
- Etikan, I., Musa, S., & Alkassim, R. (2016). *Comparison of convenience sampling and purposive sampling*. American Journal of Theoretical and Applied Statistics.
- Fedelam. (2020). *Gestión de empresas en América Latina*.
- Gallardo, L. (2013). *La validez y confiabilidad de la investigación*.
- García, M., Sánchez, K., & Zapata, A. (2008). *Perspectivas teóricas de la gestión humana y estrategia organizacional para el estudio de la gestión humana: Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management*. Cali, Colombia: Programa Univalle.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Prentice Hall.
- González, G. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018*. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura.
- Hernández, C., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw-Hill Education.

- Homans, G. (1967). *Social Behavior: Its elementary forms*. New York, Estados Unidos: The Nature of Social Science.
- INEI. (2019). *Informe técnico del mercado laboral*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- López, F., & Figueroa, C. (2021). *Persona y profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación*. España: TEA Ediciones SA.
- Louffat, E. (2020). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Editores SA.
- Maia, L., & Bastos, A. (2019). *Which factors make the difference for explaining growth in newcomer organizational commitment? A latent growth modeling approach*. *Journal of Organizational Behavior*.
- Márquez, C. (2021). *Influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores del Programa Voluntarios Telefónica del Perú SAA, 2020*. Tacna, Perú: Universidad Privada de Tacna.
- Meléndez, C. (2018). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Mello De Faría, P. (2010). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. Limusa.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. New Orleans, Estados Unidos: *Human Resources Management Review*.
- Mondway, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. California, Estados Unidos: Academic Press.
- Mondy, S., & Noe, P. (2006). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- Montalbán, C. (2020). *Calidad de vida y compromiso organizacional en los colaboradores del área de producción de una empresa de bebidas de la provincia de Sullana, 2019*. Sullana, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Mora, C. (2012). *Gestión de talento humano*. *Revista Capital Humano*.
- Olivares, G., Silva, M., & Carlos, C. (2013). *El compromiso organizacional y la satisfacción laboral*. Editorial EAE.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*.

- Pardo, C., & Díaz, O. (2018). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá*. Bogotá, Colombia: Universidad Konrad Lorenz.
- Pardo, C., & Porras, J. (2020). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. Revista Gestión y Sociedad.
- Pereda, S., Berrocal, F., & García, M. (2011). *Técnicas de gestión de recursos por competencias*. Madrid, España: Universitaria Ramón Areces.
- PI Asesoría. (2018). *Importancia de la gestión del talento humano en las empresas*.
- Prieto, P. (2013). *Gestión de talento humano como estrategia para retención del personal*. Medellín, Colombia: Universidad de Medellín.
- Ramírez, F. (2012). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. México: Universidad de Colima.
- Reyes, M. (2009). *Administración de personal, sueldos y salarios*. Limusa.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones*. México DF, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Robbins, S. (2015). *Compromiso Organizacional, 7ma Ed.* México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Saldarriaga, J. (2008). *La gestión humana a nivel mundial, tendencias y perspectivas*. Cali, Colombia: Ascort.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth.
- Slocum, W., Hellriegel, S., & Woodman, W. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Ediciones Paraninfo.
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona, España: Herder.
- Thibaut, J., & Kelley, H. (1959). *The social psychology of groups*. New York, Estados Unidos: Wiley.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las empresas, (6ta Ed.)*. México: McGraw-Hill.

## **ANEXOS**

### **Anexo 01: Instrumentos**

#### **Cuestionario “Gestión de Recursos Humanos”**

Estimado colaborador, el presente instrumento busca recoger sus opiniones sobre la gestión del recurso humano que caracteriza a la empresa; los resultados a obtener son solamente académicos; por ello se le pide que conteste con sinceridad y marque con una X la opción que refleja su opinión.

1 = Muy en desacuerdo / nunca; 2 = En desacuerdo / casi nunca;

3 = Indiferente / a veces; 4 = De acuerdo / Casi siempre;

5 = Muy de acuerdo / siempre

Dimensión	ÍTEMS		Respuestas				
			1	2	3	4	5
Proceso para integrar personas	01	La empresa Inversiones Segersa SAC comunica abiertamente y ofrece oportunidades de empleo de acuerdo con los lineamientos y normas establecidas.					
	02	La empresa Inversiones Segersa SAC exige documentos como currículum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.					
	03	La empresa Inversiones Segersa SAC realiza procesos de reclutamiento y selección de personal.					
	04	Es importante para la empresa Inversiones Segersa SAC el proceso de reclutamiento y selección de personal.					
	05	El personal fue admitido por tener capacidades acordes con el cargo.					
	06	Al momento de ingresar un nuevo personal le indican cuáles son sus funciones por realizar dentro de su puesto de trabajo.					
	07	La empresa Inversiones Segersa SAC facilita a sus nuevos integrantes el manual de organización y funciones.					
	08	Considera haber leído el manual de organización y funciones al formar parte del equipo de trabajo.					
	09	Las actividades que realiza son específicamente en función a su cargo.					

<b>Proceso para desarrollar a las personas</b>	10	La empresa Inversiones Segersa SAC brinda capacitación constante a sus colaboradores que les ayuda a desarrollar sus funciones de forma eficiente.					
	11	Siente que ha desarrollado nuevas habilidades gracias a las capacitaciones recibidas.					
	12	La empresa Inversiones Segersa SAC promueve la formación y desarrollo de sus colaboradores.					
	13	Siente que existe libertad y autonomía para planificar su trabajo y actividades.					
	14	Siente que su desempeño es evaluado constantemente y le brindan pautas para mejorar.					
	15	La empresa Inversiones Segersa SAC proporciona oportunidades para hacer una línea de carrera.					
16	Ha cambiado de puesto durante su permanencia en la empresa Inversiones Segersa SAC.						
<b>Proceso para retener a las personas</b>	17	Siente que sus superiores prestan atención a sus dudas y sugerencias respecto a sus actividades laborales.					
	18	Considera usted que la empresa Inversiones Segersa SAC fomenta acciones que favorezcan el compañerismo.					
	19	Le brindan capacitaciones sobre higiene y seguridad para proteger su integridad física y mental.					
	20	Cuenta con todos los implementos y herramientas necesarias y adecuados para desarrollar sus funciones.					
	21	Se siente satisfecho con el horario de trabajo establecido por la empresa Inversiones Segersa SAC.					
	22	La empresa Inversiones Segersa SAC facilita a sus colaboradores los permisos solicitados.					
	23	Siente que su remuneración percibida está acorde con las actividades que realiza.					
	24	Siente que la empresa Inversiones Segersa SAC ofrece un nivel retributivo superior al de la competencia.					
	25	La empresa Inversiones Segersa SAC recompensa a sus colaboradores por los logros obtenidos.					

## Cuestionario “Compromiso organizacional”

Estimado colaborador, el presente instrumento busca recoger sus opiniones sobre la gestión del recurso humano que caracteriza a la empresa; los resultados a obtener son solamente académicos; por ello se le pide que conteste con sinceridad y marque con una X la opción que refleja su opinión.

1 = Muy en desacuerdo / nunca; 2 = En desacuerdo / casi nunca;

3 = Indiferente / a veces; 4 = De acuerdo / Casi siempre;

5 = Muy de acuerdo / siempre

Dimensión	ÍTEMS		Respuestas				
			1	2	3	4	5
Compromiso afectivo	01	Considera Ud. que forma parte de la familia de la empresa Inversiones Segersa SAC.					
	02	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa Inversiones Segersa SAC.					
	03	Al formar parte de la empresa Inversiones Segersa SAC, le inspira y motiva a desempeñarse bien en su trabajo.					
	04	La empresa Inversiones Segersa SAC cumple con sus obligaciones para satisfacer a sus colaboradores.					
	05	La decisión de trabajar en la empresa Inversiones Segersa SAC satisface plenamente sus necesidades.					
	06	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en la empresa Inversiones Segersa SAC.					
Compromiso de continuidad	07	Pertenecer a la empresa Inversiones Segersa SAC le hace sentir importante.					
	08	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
	09	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.					
	10	Dejar la empresa Inversiones Segersa SAC sería una decisión difícil.					
	11	Existe pocas posibilidades de conseguir otro empleo, como para considerar dejar la empresa Inversiones Segersa SAC.					

	12	Posee capacidades y aptitudes para encontrar otro trabajo; sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por esta empresa.					
<b>Compromiso normativo</b>	13	La empresa Inversiones Segersa SAC merece mi lealtad.					
	14	Estoy en deuda con la empresa Inversiones Segersa SAC.					
	15	Se le ha facilitado de forma adecuada las normas, reglamentos y políticas de la empresa Inversiones Segersa SAC.					
	16	Cumple adecuadamente con las normas y políticas de la empresa Inversiones Segersa SAC.					
	17	La empresa Inversiones Segersa SAC cumple con sus derechos laborales.					
	18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la empresa Inversiones Segersa SAC en estos momentos.					