

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS



**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS SOBRE EL
COMPROMISO LABORAL POR PARTE DEL COLABORADOR DE MIGRACIONES
TACNA 2023.**

TESIS

Presentada por:

Br. Giomara Tagle Llerena
ORCID: 0000-0001-5999-5688

Asesora:

Dra. Marizol Candelaria Arambulo Ayala
ORCID: 0000-0003-4332-0795

Para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TACNA- PERÚ

2023

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE
TACNA**

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Tesis

**“RELACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS SOBRE EL
COMPROMISO LABORAL POR PARTE DEL COLABORADOR DE
MIGRACIONES TACNA 2023”**

Presentada por:

Giomara Tagle Llerena

ORCID: 0000-0001-5999-5688

Tesis sustentada y aprobada el 09 de agosto de 2023; ante el siguiente jurado examinador:

PRESIDENTE: Dr. EDGAR GONZALO PARIHUANA TRAVEZAÑO.

SECRETARIO: Dr. ELARD THAMAR SALAS VALDIVIA.

VOCAL: Mag. ELENA MIRIAM CHAVEZ GARCES.

ASESOR: Dra. MARIZOL CANDELARIA ARAMBULO AYALA

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Giomara Tagle Llerena en calidad de Egresada de la Maestría en Gestión y Políticas Públicas de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI 72222042.

Soy autor (a) de la tesis titulada:

INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS SOBRE EL COMPROMISO LABORAL POR PARTE DEL COLABORADOR DE MIGRACIONES TACNA 2023, con asesora: Dra. Marizol Candelaria Arambulo Ayala.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Maestro, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

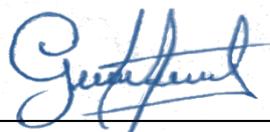
Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 25% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 09 de agosto de 2023.



Giomara Tagle Llerena
DNI: 72222042

DEDICATORIA

A Dios por otorgarme la salud, vida y las fuerzas para seguir luchando por alcanzar mis metas.

A mis familiares, puesto que con su apoyo constante han logrado que mis avances en los temas académicos hayan sido sólidos.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a la universidad por el dictado de este programa de maestría, que me ha permitido mejorar mi panorama sobre la gestión pública.

Asimismo, a cada uno de los docentes que formaron parte de la maestría, puesto que sus conocimientos han logrado fortalecer mis competencias y destrezas profesionales.

Por último, a mi asesor de tesis, cuyos aportes han sido vitales para cumplir con los objetivos planteados en la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA INTERIOR	ii
PÁGINA DEL JURADO	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iv
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTOS	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
ÍNDICE DE APÉNDICES.....	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	3
1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1. Interrogante principal.....	5
1.2.2. Interrogantes secundarias.....	5
1.3.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos Específicos.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
2.1.1. Internacionales	7
2.1.2. Nacionales	9
2.1.3. Locales	11
2.2.Bases teóricas	12

2.2.1.	Gestión de Recursos Humanos.....	12
2.2.2.	Objetivo de la Gestión de Recursos Humanos	13
2.2.3.	Proceso de la Gestión de Recursos Humanos	14
2.2.4.	Estructura del órgano de la Gestión de Recursos Humanos	14
2.2.5.	Importancia de la Gestión de Recursos Humanos.....	15
2.2.6.	Funciones y actividades en la gestión de los recursos humanos.....	15
2.2.7.	Estilos de la Gestión de Recursos Humanos	15
2.2.8.	Funciones de la Gestión de Recursos Humanos	16
2.2.9.	Planificación de la Gestión de Recursos Humanos.....	17
2.2.10.	Elemento de la Gestión de recursos humanos	18
2.2.11.	La gestión estratégica de los recursos humanos	18
2.2.12.	La creciente importancia de la gestión de los recursos humanos.	19
2.2.13.	Condicionantes externos e internos a la gestión de los recursos humanos	20
2.2.14.	Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos	21
2.2.15.	Prácticas de gestión de recursos humanos.....	24
2.2.16.	Planificación de la gestión de recursos humanos	25
2.2.17.	Responsabilidad de la gestión de recursos humanos.....	25
2.2.18.	La gestión de los recursos humanos como ventaja competitiva...	26
2.2.19.	El rol de los directivos en la gestión de recursos humanos	27
2.2.20.	Gestión administrativa de los recursos humanos.....	27
2.2.21.	Implicaciones para la gestión de recursos humanos.....	27
2.2.22.	La gestión de los recursos en el sector público	28
2.2.23.	Eficiencia de la gestión de recursos humanos	28
2.2.24.	Ventajas de planificación estratégica de la gestión de los recursos humanos	28
2.2.25.	Retos de la gestión de recursos humanos	30
2.2.26.	Opciones estratégicas de Recursos humanos	31
2.2.27.	Compromiso laboral	32
2.2.28.	Importancia del compromiso laboral.....	33
2.2.29.	Antecedentes del compromiso laboral.....	34

2.2.30.	Perspectivas tradicionales en el estudio del compromiso laboral	35
2.2.31.	Dimensiones del compromiso laboral	35
2.2.32.	Técnicas para mejorar el Compromiso laboral.....	42
2.2.33.	Determinantes del compromiso laboral.....	43
2.2.34.	Perspectivas del compromiso laboral	44
2.2.35.	Teorías del compromiso organizacional.....	44
2.2.36.	Factores claves del compromiso laboral.....	48
2.2.37.	Consecuencias del compromiso laboral	48
2.3.	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	50
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		52
3.1.	FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	52
3.1.1.	Hipótesis general	52
3.1.2.	Hipótesis específicas	52
3.2.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	52
3.2.1.	Identificación de la variable independiente.....	52
3.2.2.	Identificación de la variable dependiente.....	53
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	56
3.4.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	56
3.5.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	56
3.6.	ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.7.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	56
3.7.1.	Unidad de estudio.....	56
3.7.2.	Población.....	57
3.7.3.	Muestra.....	57
3.8.	PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	57
3.8.1.	Procedimiento	57
3.8.2.	Técnica	58
3.8.3.	Instrumento	58
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....		60
4.1.	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	60
4.2.	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	60

4.3.RESULTADOS	60
4.4.PRUEBA ESTADÍSTICA	69
4.5.COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	70
4.6.DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS	80
APÉNDICE	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de la gestión de recursos humanos	61
Tabla 2 Dimensión Integración de personas	62
Tabla 3 Dimensión Organización de Personas.....	63
Tabla 4 Dimensión Evaluación de las personas	64
Tabla 5 Nivel de Compromiso organizacional.....	65
Tabla 6 Dimensión Compromiso Afectivo	66
Tabla 7 Dimensión Compromiso Normativo.....	67
Tabla 8 Dimensión Compromiso de continuidad.....	68
Tabla 9 Prueba de normalidad de las variables.....	69
Tabla 10 Prueba de correlación HE 1	70
Tabla 11 Prueba de correlación HE 2	71
Tabla 12 Prueba de correlación HE 3	72
Tabla 13 Prueba de correlación HG	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la gestión de recursos humanos.....	61
Figura 2 Dimensión Integración de personas.....	62
Figura 3 Dimensión Organización de Personas	63
Figura 4 Dimensión Evaluación de las personas.....	64
Figura 5 Nivel de Compromiso organizacional	65
Figura 6 Dimensión Compromiso Afectivo.....	66
Figura 7 Dimensión Compromiso Normativo	67
Figura 8 Dimensión Compromiso de continuidad	68

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1. Matriz de consistencia	85
Apéndice 2. Instrumentos utilizados	86
Apéndice 3. Carta de autorización de la Institución	90
Apéndice 4. Matriz de datos.....	91

RESUMEN

El presente estudio planteó como objetivo central Determinar la influencia entre la Gestión de los recursos humanos y el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023. Siguiendo una metodología de tipo básica, de nivel correlacional, de carácter cuantitativo y de diseño no experimental-transversal; contemplando como unidad muestral a 85 colaboradores de la institución en estudio a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta. Conjuntamente, para medir las variables gestión de recursos humanos y compromiso organizacional se trabajó con los instrumentos los cuales contemplaron 18 ítems, bajo una escala de Likert de 5 puntos; cuyo procesamiento se realizó mediante el software estadístico SPSS v.25. Los resultados comprobaron la hipótesis general y específicas mediante la prueba de correlación de Spearman; donde los niveles de correlación logrados fueron los subsiguientes: Primer hipótesis específica ($r=0,614$), segunda hipótesis específica ($r=0,614$) y tercera hipótesis específica ($r=0,228$). Igualmente, se verificó la hipótesis general a través del Rho de Spearman ($0,792$); por ello, con un nivel de confianza del 95% se puede verificar que la gestión de recursos se relaciona de forma significativa con el compromiso organizacional de Migraciones Tacna. Concluyendo que, la gestión de recursos humanos es de gran relevancia para lograr un adecuado compromiso organizacional, contemplando criterios tales como integración, organización y evaluación de personas los cuales se relacionan de manera directa con el compromiso organizacional; en tanto, se torna imprescindible que en Migraciones Tacna se optimice ciertos aspectos con el fin de que los colaboradores se comprometan con la organización donde laboran.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, compromiso organizacional, integración, organización, evaluación.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the influence between human resources management and labor commitment on the part of the collaborator of Migraciones Tacna, 2023. Following a basic methodology, of correlational level, quantitative and non-experimental-cross-sectional design; contemplating as a sample unit 85 collaborators of the institution under study to whom the survey technique was applied. Together, to measure the variables human resources management and organizational commitment, we worked with the instruments which included 18 items, under a 5-point Likert scale; the processing of which was carried out using the SPSS v.25 statistical software. The results tested the general and specific hypotheses by means of Spearman's correlation test; where the correlation levels achieved were as follows: First specific hypothesis ($r=0.614$), second specific hypothesis ($r=0.614$) and third specific hypothesis ($r=0.228$). Likewise, the general hypothesis was verified through Spearman's Rho (0.792); therefore, with a confidence level of 95% it can be verified that resource management is significantly related to the organizational commitment of Migraciones Tacna. In conclusion, human resources management is of great relevance to achieve an adequate organizational commitment, contemplating criteria such as integration, organization and evaluation of people, which are directly related to organizational commitment; therefore, it is essential that Migraciones Tacna optimizes certain aspects in order to ensure that employees are committed to the organization where they work.

Key words: Human resources management, organizational commitment, integration, organization, evaluation.

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, resulta difícil implantar sistemas de evaluación del rendimiento unificados o modificados que representen el rendimiento individual en el rendimiento de la estrategia corporativa. Estudios globales han demostrado que existe un problema de ausencia de alineación o ajuste entre ambos desempeños, y que no existen conexiones entre los indicadores de gestión, la estrategia y los recursos humanos a nivel corporativo (Cuesta et al., 2017).

Conjuntamente, la conexión entre la gestión de recursos humanos indicadores y estrategia a nivel conceptual y técnico organizacional a través de la acción estratégica que hoy marca el cambio de la gestión de recursos humanos en una organización obligando a la planificación estratégica de ésta así como al control de su gestión mediante los indicadores tangibles e intangibles en la evaluación del desempeño, siendo estos últimos cada vez más predominantes ante el crecimiento de la economía del conocimiento (Cuesta et al., 2017).

Al examinar los efectos moderadores de su interacción con factores contingentes, especialmente la estrategia, la técnica del mejor ajuste implica más que la relación lineal directa. Como resultado, explora cómo ciertas prácticas de RR.HH. interactúan con la estrategia organizativa de forma práctica para proporcionar un mayor rendimiento (Rivroy Dabos, 2017).

El desarrollo de la tesis, se ejecutó como se detalla a continuación:

Capítulo I; contempló el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, objetivos.

Capítulo II; implicó el desarrollo de los antecedentes conjunto al desarrollo de las bases teóricas y la definición de conceptos.

Capítulo III; contempló la formulación de hipótesis, metodología del estudio, población, muestra y los procedimientos, técnicas e instrumentos.

Capítulo IV; contiene los resultados del estudio conjunto a sus interpretaciones.

Capítulo V; contempla la discusión de los resultados; seguido por las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional, diversos estudios señalan que la gestión de recursos humanos en las organizaciones europeas se centra en brindar las herramientas esenciales para un adecuado desempeño de los colaboradores (Bohórquez et al., 2020). Por ello, la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018) indica que el 87.74% de las organizaciones procuran por el bienestar de los mismos; mientras que, el 15.3% de las organizaciones se centra en optimizar la gestión de recursos humanos para alcanzar un adecuado compromiso organizacional por parte de sus miembros.

En tanto, se torna relevante el análisis y dirección estratégica de los recursos humanos de las organizaciones, dado que son fundamentales para el cumplimiento de las metas a nivel institucional conjunto a las políticas y mecanismos estratégicos para la optimización de los recursos humanos; de tal manera, el desarrollo de las organizaciones dependerá de la relación de sus componentes como lo son los recursos humanos (Hernández Palma, 2018).

Asimismo, las entidades están siendo directamente influenciadas por el nuevo contexto global, que está imponiendo circunstancias de rápidas transformaciones y ajustes en respuesta a sus demandas. Y como

consecuencia de dicho fenómeno el sistema estatal se enfrenta a importantes retos para dar respuestas estratégicas y adecuadas a las nuevas exigencias de la gestión organizativa imperante, particularmente en la gestión de los recursos humanos (Zavala - Villalón y Frías, 2018).

Por tal motivo, las organizaciones del Estado deben priorizar la capacitación y motivación en el ámbito laboral y económico, con el propósito de alcanzar un adecuado compromiso y desempeño laboral por parte de los colaboradores de la organización; simultáneamente, la gestión de recursos humanos implica una serie de políticas y acciones relevantes que tiene como propósito el manejo de funciones vinculadas a las personas o recursos humanos (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2017).

Entre las centrales problemáticas que se manifiestan en la organización destacan: la poca capacitación del personal en las distintas áreas, la poca concientización para el trabajo comprometido, las inapropiadas maneras de selección de personal, escasez de personas especialistas por área y poco reconocimiento y motivación hacia el personal de la organización. De acuerdo a lo manifestado se busca Determinar la relación entre la Gestión de los recursos humanos y el compromiso laboral por parte del colaborador de un organismo del estado -2023.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Interrogante principal

¿Cuál es la influencia de la Gestión de los recursos humanos en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023?

1.2.2. Interrogantes secundarias

- a) ¿Cuál es la influencia de la integración de personas y el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023?
- b) ¿Cuál es la influencia de la organización de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023?
- c) ¿Cuál es la influencia de la evaluación de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito del estudio radica en destacar la relevancia de la Gestión de los recursos humanos en el compromiso laboral de los colaboradores de Migraciones Tacna; puesto que la gestión de Recursos Humanos se trata de un proceso de ingreso de los colaboradores de forma eficiente repercutiendo de manera directa en el compromiso laboral de los mismos. Asimismo, su trascendencia social se evidencia en que el personal es un elemento clave en la organización porque es parte de la fuerza de trabajo por ello es importante una adecuada gestión de recursos humanos que se encargue de orientar, estimular y capacitar a los colaboradores. El estudio se justifica teóricamente de acuerdo a las bases teóricas y definiciones elementales de la gestión de recursos humanos y su influencia en el compromiso organizacional,

detallando que este debe optimizar el rendimiento del trabajo, ofreciendo bienestar a sus colaboradores para que los mismo se identifiquen con la organización.

Desde el ámbito práctico, el estudio de la gestión de los recursos humanos cumple un rol relevante, pues en la actualidad las organizaciones deben dar respuesta a los cambios que se da en la sociedad en general y en el ámbito laboral por lo que el reto está en lograr que los colaboradores se sientan partes de la organización gracias al compromiso laboral que asumen. La importancia metodológica del estudio radica en la comprensión de la gestión de recursos humanos la misma que contribuye a que los colaboradores de una organización aporten al alcance de los objetivos y conjunto a ello, se destaca la importancia en que los empresarios encuentren el personal más idóneo para el puesto.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la Gestión de los recursos humanos en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Examinar la influencia de la integración de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.
- b) Evaluar la influencia de la organización de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.
- c) Analizar la influencia de la evaluación de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacionales

Cuesta- Santos, et al. (2017), “*Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la organización*”. Univ. Tecnológica de la Habana. La Habana. El estudio formuló como propósito evaluar el desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos de la organización. Bajo un marco metodológico de alcance descriptivo, de enfoque cuantitativo, tomando como unidad muestral a organizaciones. Los resultados demostraron que la evaluación del desempeño individual y organizacional de humano y optimizo la gestión estratégica. Concluyendo que, el impacto esencial en beneficios económicos y sociales se vincula con el transcurso de formación de recursos humanos de gran calificación en particular dirigentes y especialistas que ha enfrentado el desarrollo empresarial.

Bayona et al. (2018), “*Compromiso organizacional y su implicancia en la gestión estratégica de los recursos humanos*”. UPNA. España. La investigación determinó como propósito central examinar el compromiso organizacional como instrumento de gestión de recursos humanos de una organización. Siguiendo un marco metodológico de tipo básica de nivel explicativo y de enfoque cuantitativo, considerando como unidad muestral a los colaboradores de una universidad de Navarra a los cuales se les ejecutó la técnica de la encuesta. Los resultados reflejaron un vínculo entre las dimensiones de continuidad y las habilidades investigativas partes del compromiso de continuidad. Concluyendo que, el compromiso organizacional implica de manera positiva en la gestión de los recursos humanos.

Castro et al. (2019), "*Gestión del talento humano para la mejora del compromiso laboral en el banco solidario*". Revista Interdisciplinaria en Cs. Sociales. El estudio formuló como propósito central formular un modelo de gestión del talento humano para optimizar el compromiso laboral. Bajo un marco metodológico de alcance descriptivo y de enfoque cuantitativo; contemplando como unidad de estudio a los colaboradores del banco solidario, a los cuales se les ejecutó la técnica de la encuesta. Los resultados demostraron que se manifiestan un exceso de horas de trabajo lo cual no genera un adecuado compromiso laboral de parte del personal; por ello, se planteó un modelo de gestión del talento humano para una óptima contratación del recurso humano. Concluyendo que, el Modelo de Gestión de Talento humano tiene como finalidad crear valor y capacidad de respuesta a las necesidades exigentes que demanda la entidad.

Rubio y García (2019), "*Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios*". Revista Contexto. El estudio planteó como fin central identificar la relación entre la Gestión Humana y Compromiso Laboral de los colaboradores de la empresa Quindío. Siguiendo un marco metodológico de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transeccional; contemplando como unidad muestral a los colaboradores de la empresa en estudio a quienes se les ejecutó la técnica de la encuesta. Obteniendo como resultados que se da una relación entre las variables de estudio, la cual se evidencia con un p-valor de 0,0077; conjuntamente el 50% de los colaboradores refiere que la organización realiza evaluación de desempeño para examinar el nivel de compromiso organizacional. Concluyendo que, se declara una relación estadísticamente significativa positiva entre la gestión humana y el compromiso laboral.

Cuesta et al. (2018), "*Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa*". Rev. Ingeniería Industrial. El

estudio planteó como fin primordial evaluar la gestión de recursos humanos conjunto al desempeño y compromiso de parte del personal de la empresa. Bajo un marco metodológico de alcance descriptivo y de diseño no experimental; contemplando como unidad muestral a las empresas cubanas; donde se aplicó la técnica de la observación. Consiguiendo como principales resultados que la implementación de normativas dentro de la empresa demandó tecnología de forma orgánica como parte de la gestión del capital humano. Concluyendo que, los beneficios económicos y sociales se vinculan con el proceso de los recursos humanos altamente calificados debido a la superación y el crecimiento humano.

2.1.2. Nacionales

Huaytalla y Palomino (2018), “*Gestión de recursos humanos y compromiso laboral de los servidores de la Unidas de Gestión Educativa Local de Cangallo*”. Universidad César Vallejo. El estudio formuló como propósito decretar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral. Siguiendo una metodología de tipo básica, de diseño no experimental y de alcance correlación, considerando como unidad muestral a 61 colaboradores a los cuales se les ejecutó la técnica de la encuesta. Como principales resultados se demostró que se presenta una relación de Rho de Spearman 0.967 y conjuntamente se comprobó la influencia de la variable independiente sobre la dependiente. Se concluyó que, se manifiesta una correlación significativa entre las variables de estudio logrando un valor de 0,000 y un valor de 0,947 de significancia bilateral.

Redondez (2020), “*Gestión de los recursos humanos y compromiso laboral para el colaborador de salud del hospital de Huaycán de Ate–2020*”. Universidad César Vallejo. El objeto central del estudio fue decretar la relación entre las variables examinadas. Siguiendo una metodología de diseño no experimental y de alcance correlacional contemplando como

unidad de estudio a 29 colaboradores a quienes se les ejecutó la técnica de la encuesta. Los resultados revelaron que la gestión de recursos humanos se centra en las cualidades de los colaboradores, además de dirigir de forma idónea los recursos humanos; asimismo, se demostró correlación entre las variables de estudio. Concluyendo que, se manifiesta una relación muy directa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional con un valor de Rho de Spearman de 0.039.

Olaya (2022), *“Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral Docente de un Centro Cultural en Lima 2021”*. Universidad César Vallejo. El estudio formuló como fin central decretar la relación entre la Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los colaboradores del centro cultural. Bajo un marco metodológico de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental- transeccional; contemplando como unidad muestral a 50 docentes, a quienes se le ejecutó la técnica de la encuesta. Logrando como resultados que se refleja una correlación entre las variables de estudio lo cual se respalda con un p-valor de 0,000 conjunto a un $r=0,693$ demostrando así una correlación significativa positiva. Concluyendo que, la gestión de recursos humanos si se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los docentes.

Panduro (2021), *“Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, Región Ucayali, 2020”*. Universidad César Vallejo. El estudio planteó como propósito central decretar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional. Siguiendo una metodología de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimenta- transeccional; contemplando como unidad muestral a 40 colaboradores de la entidad; a quienes se les ejecutó la técnica de la encuesta. Obteniendo como resultados que el nivel de la gestión de los recursos humanos fue bueno con 89% frente a un 11% que señala ser mala; asimismo, un 67% señala que el nivel de desempeño

laboral es bueno; a la par se evidencia una correlación positiva de intensidad media con un Rho de Spearman de 0,560 y un p-valor de 0,000. Concluyendo que, se manifiesta una relación significativa entre ambas variables.

Tarazona (2018), "*Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018*". Universidad César Vallejo. El estudio planteó como fin primordial examinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los colaboradores de la institución. Bajo un marco metodológico de tipo aplicada; de alcance correlacional de diseño no experimental- transeccional; contemplando como unidad muestral a 250 colaboradores a los cuales se les aplicó la técnica de la encuesta. Logrando como principales resultados que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la motivación laboral lo cual se refleja en su $r=0,720$ y su p-valor de 0,000.; conjunto a un coeficiente de correlación de 0,698; asimismo, las dimensiones de la gestión del talento humano se relacionan directamente con la motivación laboral.

2.1.3. Locales

Márquez (2021), "*Incidencia de la gestión del talento en el compromiso organizacional de los colaboradores del programa voluntarios de Telefónica del Perú*". Universidad Privada de Tacna. Cuyo propósito fue decretar la incidencia entre las variables de estudio que examina a los colaboradores. Bajo un marco metodológico de tipo básica, de carácter cuantitativo, contemplando como unidad de estudio a 297 colaboradores a los que se les ejecutó la técnica de la encuesta. Los resultados demostraron que el 81.1% refieren un nivel idóneo en la dimensión desarrollo de las personas y conjunto a ello el 79.5% de los colaboradores catalogaba el compromiso organizacional idóneo. Concluyendo que, se refleja una influencia significativa de la variable independiente sobre la variable

dependiente.

Machaca (2017), *“Relación entre la gestión de Recursos humanos y el desempeño laboral”*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Donde el objeto central fue decretar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y desempeño. Bajo un marco metodológico de tipobásica, de alcance correlacional, contemplando como unidad de estudio a 106 colaboradores a los cuales ejecutó la técnica de la encuesta. Los resultados revelaron que una gestión de recursos humanos regular acompañado de un nivel medio de desempeño laboral. Concluyendo que, se manifiesta una relación en grado bajo entre las variables de estudio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión de Recursos Humanos

Según refieren Rivero y Dabos (2017) la gestión de Recursos Humanos se conceptualiza como un enfoque distinto de la gestión del empleo que tiene como propósito lograr una ventaja competitiva a través del despliegue estratégico de un personal capaz y altamente dedicado, utilizando un conjunto de tácticas culturales, estructurales y de personal.

Por su parte Osio (2017) conceptualiza la gestión de recursos humanos como la acción administrativa mediante la cual la organización del trabajo formaliza, viabiliza e implementa las acciones de provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de los recursos humanos, todo ello en un marco de apoyo a los requerimientos y demandas implícitas de la organización del trabajo.

La gestión de recursos humanos, según Jaén Arenas (2019), se trata de la acción administrativa por la cual la empresa formaliza, viabiliza e implementa las acciones de provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y manejo de los recursos humanos, todo ello en apoyo a los requerimientos y demandas inmersas por parte de la misma.

2.2.2. Objetivo de la Gestión de Recursos Humanos

El objetivo se centra en tratar la dimensión humana de la organización y todos los directivos deben comprender y ser conscientes de la relevancia de las distintas políticas y acciones de las que son responsables. Puesto que la misma está formada por personas, la obtención de sus servicios, la mejora de sus talentos, la inspiración para que alcancen niveles más altos de rendimiento y la garantía de su compromiso continuo con la organización son fundamentales para lograr sus objetivos (Rodríguez Sánchez, 2020).

Del mismo modo Chiavenato (2016), señala que el mayor activo de toda organización es su fuerza de trabajo; por ello, su capacidad para maximizar el retorno de la inversión de todos los socios, en particular de los empleados, es esencial para su capacidad de expandirse, florecer y mantener la continuidad. Asimismo, las personas pueden acrecentar las fortalezas y debilidades de la organización; de tal manera, dentro de los objetivos de la gestión de los Recursos Humanos:

- Apoyar a la empresa a lograr sus objetivos y ejecutar su misión.
- Brindar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización colaboradores debidamente capacitados y motivados.
- Admitir el incremento de la autorrealización y la satisfacción de los colaboradores.
- Desarrollar y conservar la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio.
- Establecer políticas éticas y ejecutar comportamientos socialmente responsables.

2.2.3. Proceso de la Gestión de Recursos Humanos

Según Chiavenato (2016) la gestión de Recursos humanos contempla los siguientes procesos:

- **Admisión de personas:** Se debe evaluar el personal idóneo para los procesos utilizados para incluir nuevas personas en la organización.
- **Aplicación de personas:** En dicho proceso se determinará las actividades que las personas deben realizar en la organización.
- **Compensación de las personas:** En dicha etapa se incentiva a las personas y se satisface las necesidades individuales.
- **Desarrollo de personas:** Implica los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal.
- **Mantenimiento de personas:** Los procesos empleados para generar condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas.
- **Evaluación de personas:** Los procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar los resultados.

2.2.4. Estructura del órgano de la Gestión de Recursos Humanos

Los órganos de la ARH se han organizado históricamente según el modelo de departamentalización el más habitual en las empresas. La organización funcional promueve la cooperación interdepartamental e intradepartamental, la especialización de cada órgano y el predominio parcial de objetos, entre otros resultados no deseados (Chiavenato, 2016)

Sin embargo, tiene efectos desfavorables, como el predominio de objetos incompletos (más objetivos departamentales) Además, los objetivos generales y organizativos pierden importancia en favor de los objetivos departamentales. Y cada sección reúne a especialistas expertos en sus

respectivos campos (Chiavenato, 2016).

2.2.5. Importancia de la Gestión de Recursos Humanos

Su importancia radica en los principios, inteligencia, competencias, imaginación que marcan diferencia de los otros recursos, entre los principales beneficios que genera se encuentra (Oliveros de Sarmiento, 2017):

- El incremento de la eficiencia, eficacia y calidad.
- Incentivar la forma más óptima para mejorar los recursos materiales, tecnológicos y financieros.
- Propiciar un adecuado ambiente institucional.
- Aumentar la motivación, producción y calidad.

2.2.6. Funciones y actividades en la gestión de los recursos humanos

La gestión de los recursos humanos en la empresa está elaborada en base a los principales procesos que se ejecutan en los departamentos de recursos (Chiavenato, 2016):

- La planificación de los recursos humanos.
- El análisis de puestos de trabajo
- La cobertura de las necesidades de recursos humanos de la organización
- El aumento del potencial y desarrollo del individuo.
- La evaluación de la actuación de los empleados.
- La retribución de los empleados.

2.2.7. Estilos de la Gestión de Recursos Humanos

La cultura organizativa es tan crucial como la estructura organizativa

en términos de importancia. Las presunciones de la organización sobre la naturaleza humana tienen un impacto significativo en cómo se gestionan los recursos humanos (Chiavenato, 2016).

De la misma manera, las organizaciones se diseñan y administran según las teorías dominantes; así como con el empleo de varios principios y suposiciones que determinan la forma de administrar sus recursos (Chiavenato, 2016).

2.2.8. Funciones de la Gestión de Recursos Humanos

Sus funciones primordiales contemplan los principios centrales de la organización y sus colaboradores; por ello, el desempeño de las funciones, el manejo de los mismos no es independiente de las áreas de la empresa; dentro de las tareas de mayor relevancia se describen las siguientes (Septiem y Rios, 2017):

2.2.8.1. Planificación y organización de los Recursos Humanos

El objetivo de la planificación es definir claramente la dirección deseada de la actividad empresarial, cuyo método es para decretar los propósitos organizacionales y desarrollar políticas y planes para alcanzarlos.

2.2.8.2. Reclutamiento y selección de personal

Con unos procesos eficaces de reclutamiento, selección, colocación y contratación, la gestión de recursos humanos también se encarga de atraer a personas para que trabajen en la organización y de elegir a los mejores candidatos para los puestos vacantes. La elección de los candidatos más cualificados y con más probabilidades de ser contratados se realiza tras la presentación de los candidatos.

2.2.8.3. *Gestión del rendimiento*

Para mantener a los trabajadores motivados y productivos, la gestión del rendimiento es esencial. Un liderazgo fuerte, objetivos precisos, información veraz y la adopción de estrategias cruciales de mejora del rendimiento son necesarios para una gestión eficaz del rendimiento.

2.2.8.4. *Aprendizaje, desarrollo y formación de los empleados*

Es un proceso de organización, desarrollo y evaluación de los conocimientos, destrezas, habilidades, capacidades, aptitudes y valores de los empleados con el fin de aumentar su capacidad para desempeñar sus responsabilidades con mayor éxito. Para alcanzar los objetivos de cualquier empresa, el rendimiento y la eficacia del personal son dos factores vitales que deben elevarse.

2.2.9. Planificación de la Gestión de Recursos Humanos

La planificación de los recursos humanos consiste en determinar, por un lado, las necesidades de personal, tanto cuantitativas como cualitativas, en función de los objetivos y la estrategia de la empresa.

En función de los objetivos y la estrategia de la organización para un periodo de tiempo determinado, cambiarán la cantidad y la calidad de las necesidades humanas; asimismo, los objetivos y el plan de la organización para un periodo de tiempo concreto y, por otro lado, determinar si los recursos humanos. Por otro lado, evaluar si la disponibilidad de recursos humanos es coherente con estas necesidades en un momento dado. los objetivos y la estrategia de la organización para un periodo de tiempo concreto.

Dado que los datos que ofrece actúan como punto de partida de los procedimientos básicos de la gestión de recursos humanos, se configura

como uno de estos procesos. Su información sirve de trampolín para la ejecución de otras actividades. Así, por ejemplo, significa:

- a) Cuánto personal se necesita y de qué tipo, así como la forma en que se contratará.
- b) El método de contratación (contratación externa o transferencia y promoción interna)
- c) Las necesidades de formación previstas por la organización.

2.2.10. Elemento de la Gestión de recursos humanos

El método que debe emplearse en la gestión estratégica de los recursos humanos es el mismo que en la gestión general de la estrategia organizativa (Simon et al., 2017).

En la gestión estratégica general de una organización, pueden identificarse dos fases distintas: la fase que conduce a la formulación de la estrategia y la fase que incorpora su aplicación. La primera fase comienza con el establecimiento de la misión de la organización, que fija los objetivos y aspiraciones de la empresa. Lo que la empresa aspira a ser y el papel que pretende desempeñar en el entorno en el que opera (Simon et al., 2017).

El progreso de la misión se ejecuta mediante su concreción en la consecución de los objetivos estratégicos, se desarrolla la misión (Simon et al., 2017).

El cumplimiento de los objetivos estratégicos facilita el desarrollo de la misión, las oportunidades y retos a los que se enfrentan los recursos humanos, así como un estudio interno para determinar los puntos fuertes y débiles de los recursos humano (Simon et al., 2017).

2.2.11. La gestión estratégica de los recursos humanos

El proceso de análisis estratégico incluye ahora este recurso porque se considera que el elemento humano es uno de los determinantes de la

competitividad de una empresa. Las empresas deben desarrollar estrategias que sean coherentes con sus recursos humanos y que estén respaldadas por los elementos humanos que lleva consigo. Por ello, la empresa debe ser consciente de los puntos fuertes y débiles de sus recursos humanos (Chiavenato, 2016).

Para tomar decisiones sobre posibles vías de actuación basadas en este conocimiento, es necesario evaluar los puntos fuertes y las limitaciones del componente humano del sistema (Chiavenato, 2016).

2.2.12. La creciente importancia de la gestión de los recursos humanos

No cabe duda de que la gestión de los recursos humanos y sus divisiones experimentaron una vorágine de cambios durante la década de 1990.

Modificaciones en sus departamentos y en la gestión de los recursos humanos este siglo. En los últimos diez años se han producido varias tendencias que pueden afectar a las empresas.

El alto nivel de competencia y las fluctuaciones del entorno económico actual, el acortamiento de los ciclos de vida de los productos, la incorporación de las tecnologías de la comunicación, la rápida evolución de la mano de obra, la mayor diversidad de ésta gracias al aumento de la presencia de la mujer en el mercado laboral y la libre movilidad de los trabajadores dentro de la Unión Europea, el aumento de la participación de la mujer, la conciliación de la vida laboral y familiar, la insistencia en las obligaciones familiares, la demanda de bienes y servicios de alta calidad a precios razonables, son algunos de los retos que se han convertido en especificaciones vitales para la división de recursos humanos.

2.2.13. Condicionantes externos e internos a la gestión de los recursos humanos

Conviene examinar los vínculos sistémicos entre las numerosas funciones y actividades que componen la gestión de los recursos humanos, en lugar de tratarlas de forma independiente. Esta interconexión es la razón. La alineación y coherencia de las indicaciones proporcionadas para cada gestión de recursos (Chiavenato, 2016).

Se obtienen resultados superiores como consecuencia de la alineación y coherencia entre las orientaciones proporcionadas a cada uno de los procedimientos de gestión de recursos humanos (Chiavenato, 2016).

2.2.13.1. Influencias internas

Entre los aspectos de la organización que influyen las actividades de recursos humanos figuran: la alta dirección, la estrategia organizativa, la cultura, la tecnología, la estructura y el tamaño. La idea clave es comprender cómo y por qué cada uno de estos factores del entorno interno influye en las prácticas de recursos humanos.

2.2.13.2. Influencias externas

La economía, los rivales nacionales y extranjeros, la demografía de los trabajadores, los valores sociales y la normativa son algunos de los principales factores del entorno externo que repercuten en las funciones y operaciones de recursos humanos.

Además, las actividades comprenden la economía, los rivales nacionales y extranjeros, la demografía de los trabajadores, los valores sociales y la legislación.

2.2.14. Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos

De acuerdo a Chiavenato (2016), la gestión de recursos humanos se dimensiona de la siguiente manera:

2.2.14.1. Integración de personas

La admisión de individuos se refiere a los métodos utilizados por una organización para integrar a nuevas personas en sus actividades laborales; en otras palabras, son los puntos de entrada a la organización, donde las personas que satisfacen las normas, el perfil, las capacidades y las cualidades de la organización son elegibles para ingresar.

Por otro lado, la motivación es una cuestión diferente que hay que tener en cuenta; de hecho, incluso podemos decir que es la más crucial, ya que si un empleado se siente a gusto trabajando para la organización, sus resultados serán excelentes. El salario, las ventajas recibidas por el empleador, las oportunidades de crecimiento personal y la familiaridad con los rasgos de la organización son algunos de los elementos que afectan a la motivación.

La mayor parte del tiempo se pasa trabajando o viviendo en una organización. Las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y juegan dentro de organizaciones. Se vuelven más dependientes de los ejercicios de grupo.

Las organizaciones están formadas por individuos, sin embargo, aunque éstos constituyen la base de las organizaciones, las personas las utilizan como herramienta para alcanzar una amplia gama de objetivos personales que de otro modo no podrían.

Si no hubiera organizaciones ni personas trabajando en

ellas, la gestión de recursos humanos (GRH) no existiría. La GRH se refiere a la formación, el uso, el apoyo y el desarrollo adecuados de los individuos dentro de las organizaciones.

Los individuos, las comunidades y las organizaciones son ejemplos de sistemas abiertos que interactúan constantemente con el entorno en el que existen. El sistema transparente muestra el comportamiento y las interacciones de un ser vivo con su entorno.

2.2.14.2. Organización de personas

Implica los sistemas de planificación, liderazgo y control del directivo para dirigir eficazmente a los colaboradores hacia las metas y objetivos de la organización.

Estar en condiciones de liderar eficazmente requiere un profundo conocimiento del entorno, la capacidad de adaptarse a los cambios y, al mismo tiempo, preverlos y ponerlos en práctica. ¿Cómo puede un líder competente convencer a sus seguidores para que crean en su visión y le apoyen para ponerla en práctica?

El objetivo de un líder es mejorar a todas las personas con las que trabaja, ayudarles a desarrollar sus capacidades para que puedan cumplir sus objetivos y garantizar que este desarrollo individual se refleje en la expansión de la empresa. Para lograrlo, hay que tener en cuenta cuatro prácticas clave: conocimiento, motivación, desarrollo y exigencia de equipo

2.2.14.3. Evaluación de Las Personas

Se trata del crecimiento profesional como resultado del aprendizaje interno, la actualización y la formación, así como la diversidad positiva de su conducta. En consecuencia, el proceso de desarrollo del personal consta de tres etapas: formación, desarrollo

del personal y desarrollo organizativo.

El valor de las prestaciones ofrecidas y la probabilidad de que dependan del trabajo determinan el esfuerzo de cada persona en general; por ello, la probabilidad de que esfuerzo y recompensas estén correlacionados. Este esfuerzo individual está motivado, por una parte, por los puntos fuertes y las competencias del individuo y, por otra, por las percepciones que éste tiene del papel que debe desempeñar.

La evaluación del desempeño es un análisis sistémico del potencial de las oportunidades de crecimiento personal en el rol. Cualquier evaluación es un método utilizado para determinar la valía, la excelencia o las características de una persona.

Asimismo, es necesario profundizar, identificar las causas y establecer las causas del comportamiento del subordinado para evaluar correctamente el rendimiento. La evaluación del rendimiento no puede limitarse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe sobre el comportamiento del subordinado.

A la par, es necesario profundizar, identificar las causas profundas y construir puntos de vista que coincidan con los del evaluado. La parte más interesada, el evaluado, debe ser informada del ajuste previsto si se va a modificar el rendimiento.

Además., la evaluación del rendimiento es una herramienta para mejorar la eficacia de los recursos humanos, no un objetivo en sí mismo. Del mismo modo, la evaluación del rendimiento se esfuerza por cumplir una serie de objetivos intermedios para alcanzar este objetivo fundamental.

Según niveles o áreas de actuación, tanto entre empresas como dentro de una misma empresa, la evaluación del rendimiento humano. Por ello, en términos generales, el sistema de evaluación del

rendimiento humano apoya una serie de objetivos establecidos de acuerdo con una política de recursos humanos.

Existen numerosos enfoques, y cada uno de ellos tiene pros, contras y un ajuste relativo a las distintas funciones y circunstancias; donde es posible emplear diversos métodos de evaluación del desempeño, y cada uno de ellos dependiendo del tipo y las características de las personas evaluadas, así como del grado y las características de los evaluadores, cada uno de ellos puede estructurarse de forma diferente.

2.2.15. Prácticas de gestión de recursos humanos

El departamento de Gestión de Recursos Humanos (HRM) de una organización desempeña diversas funciones, pero es la gestión de recursos humanos la que me parece más intrigante; pues se trata del proceso que más llama la atención. La razón fundamental es que los académicos y los expertos del sector reconocen que el capital humano es un recurso estratégico para las empresas, lo cual permite adquirir competencias que mejoran su rendimiento organizativo.

La selección de personal, la formación y el desarrollo profesional son las prácticas más relevantes de la Gestión de recursos humanos, principalmente porque son las que mejor demuestran la conexión entre los valores organizativos de las empresas. En primer lugar, la selección de los colaboradores; se trata del proceso de búsqueda de empleados potenciales en número y calidad suficientes para que una organización pueda elegir posteriormente al mejor candidato. En segundo lugar; la formación profesional, busca preservar las competencias de la mano de obra, que con frecuencia sufre un proceso de obsolescencia de sus conocimientos, habilidades y talentos, es uno de los objetivos de la formación en particular. Y por último, el desarrollo profesional, implica un proceso continuo que se

encuentra marcado por la superación del colaborador (Rincón Roldán, 2021).

2.2.16. Planificación de la gestión de recursos humanos

El establecimiento de los objetivos y las estrategias que hay que cumplir depende de la implicación de los recursos humanos en el desarrollo de los procesos estratégicos. Es fundamental tener en cuenta que la definición de la misión de la organización, o su razón de ser, debe ser previa al desarrollo de un proceso estratégico. Es fundamental tener en cuenta que cada colaborador debe conocer y comprender la misión para que el personal genere acciones y actividades centradas en la consecución de los propósitos y la misión determinados por la empresa (Montoya y Boyero, 2016).

Asimismo, se destaca que la gestión eficaz y el desarrollo de las competencias del personal en función de los objetivos a alcanzar son posibles gracias a la gestión de los recursos humanos en los procesos estratégicos. Hay que tener en cuenta que la consecución de las estrategias corporativas no es responsabilidad exclusiva del departamento de recursos humanos. Por ello, es fundamental que toda la organización participe activamente en la creación de estas estrategias, ya que quienes las administran y gestionan continuamente son conscientes de la importancia de las personas (Montoya y Boyero, 2016).

2.2.17. Responsabilidad de la gestión de recursos humanos

La idea de que todo el mundo es responsable de la gestión eficaz de los recursos humanos es una de las ideas más ampliamente reconocidas en la actualidad (Simon et al., 2017).

La gestión compartida se aplica a los recursos humanos. Los directores funcionales, que trabajan en estrecha colaboración con los empleados de la organización, son los encargados de poner en práctica estas

estrategias, políticas y prácticas de gestión. Los responsables de recursos humanos diseñan las estrategias, políticas y prácticas de gestión (Simon et al., 2017).

La aplicación de estas políticas es responsabilidad de quienes trabajan estrechamente con los empleados de la organización. Esta responsabilidad no debe considerarse como un desprecio de las obligaciones. Mientras que, el departamento de recursos humanos es el que tiene la experiencia, las capacidades y la información para explicar el método más eficaz, apoyando al resto de la empresa (Simon et al., 2017).

Los directivos y supervisores deben considerarse responsables de la toma de decisiones y tienen poder para influir en las acciones de las personas que están bajo su mando (Simon et al., 2017).

Y las decisiones que repercuten en el comportamiento de las personas bajo su responsabilidad. En consecuencia, son los encargados de supervisar las normas que en última instancia determinan un ascenso o una recompensa económica (Simon et al., 2017).

2.2.18. La gestión de los recursos humanos como ventaja competitiva

Las habilidades y talentos de una organización, tanto colectiva como individualmente, conforman sus capacidades; lo cual se respalda en una serie de investigaciones las cuales coinciden en que la fuente última de la ventaja competitiva sostenida son los trabajadores. Y es que las organizaciones que deseen prosperar en el mercado internacional actual deben invertir en recursos humanos para contratar y formar a trabajadores con habilidades y talentos superiores a los de sus competidores (Montoya y Boyero, 2016).

2.2.19. El rol de los directivos en la gestión de recursos humanos

Las responsabilidades de los gestores de recursos humanos han sufrido importantes modificaciones a lo largo del tiempo. Como simple agente encargado de convertir los inputs en outputs, el factor humano era considerado en la teoría económica clásica como un componente más del equipamiento de la empresa. Posteriormente, y en la década de los 90, la gestión de los recursos humanos cambió su enfoque, centrándose en un planteamiento basado en los recursos internos que trataba de aprovechar al máximo los activos y las capacidades organizacionales para lograr una ventaja competitiva (Rodríguez Sánchez, 2020).

2.2.20. Gestión administrativa de los recursos humanos

La gestión de los recursos humanos es una función macro organizativa, altamente directiva, dinámica y en constante evolución. Sus ciclos de actividad a largo plazo y su orientación estratégica están vinculados al crecimiento y la adaptabilidad de los sistemas de trabajo, así como al cambio (Armijos et al., 2019).

Las personas que trabajan en una empresa se consideran ahora tanto un recurso como una fuente de talento que puede utilizarse en beneficio de la empresa en un mercado competitivo. Toda empresa que quiera establecer y mantener una posición fuerte en el mercado necesita satisfacer las peticiones de los clientes de forma que se diferencie de sus rivales (Armijos et al., 2019).

2.2.21. Implicaciones para la gestión de recursos humanos

En medio de un entorno social en el que los vínculos humanos son cada vez más frágiles debido al debilitamiento de los colectivos sindicales, la aparición del concepto de empleabilidad, el paradigma de la gestión por

competencias y el mayor énfasis del personal en la gestión de sus carreras laborales, las estrategias tradicionales de gestión de recursos humanos basadas en normas sociales son cada vez menos eficaces.

La gestión de los recursos humanos en la actualidad debe centrarse más en el conocimiento y la comprensión del trabajo visto de forma individual, en lugar de optar por acciones generales y colectivamente dirigidas; dado que la gestión de equipos es una táctica esencial en las empresas modernas, no es un tema de gestión que se centre únicamente en el individuo (Armijos et al., 2019).

2.2.22. La gestión de los recursos en el sector público

La gestión de recursos humanos en el sector público se caracteriza por su reforma permanente, como es el caso de Perú que aprobó una reforma en el periodo 2023, por medio de la Ley N°30057 conocida como la Ley del servicio civil; sin embargo, su implementación no se ha ejecutado a causa de debilidades institucionales conjunto a restricciones presupuestales (Pérez y Flores, 2021).

2.2.23. Eficiencia de la gestión de recursos humanos

La supervisión de las tareas de cada empleado para garantizar que sean eficaces, transparentes y acordes con el objetivo principal de no abusar del valor de dichas actividades se caracteriza por la eficiencia en la gestión de los recursos. Sin embargo, la institución en su conjunto como todos sus empleados se benefician de los resultados (Quiñones Li, 2022).

2.2.24. Ventajas de planificación estratégica de la gestión de los recursos humanos

La planificación estratégica de RR.HH. se refiere al proceso de

desarrollar la estrategia de RR.HH. y proyectar los programas o tácticas necesarios para llevarla a cabo. Asimismo, cuando la planificación estratégica se hace bien, ofrece a la empresa una serie de ventajas directas e indirecta para la organización (Gómez- Mejía et al., 2008).

Asimismo, dentro de las principales ventajas se encuentran las que se detallan seguidamente (Gómez- Mejía et al., 2008):

2.2.24.1. Fomento del comportamiento proactivo frente al reactivo

Ser proactivo implica planificar con antelación, crear una visión para el futuro de su empresa y determinar cómo emplear los recursos humanos para alcanzar esa visión y cómo puede aprovechar sus recursos humanos para conseguirlo. En cambio, responder a los problemas a medida que surgen es ser reactivo. Las organizaciones reactivas corren el riesgo de perder de vista hacia dónde quieren que vaya su empresa a largo plazo, mientras que las empresas proactivas están bien preparadas para afrontar los retos a medida que surgen.

2.2.24.2. Comunicación explícita de los objetivos organizacionales

Con la ayuda de la planificación estratégica de RR.HH., la organización puede establecer un conjunto específico de objetivos estratégicos basados en su talento y experiencia.

2.2.24.3. Estimulación del pensamiento crítico y de la evolución continuada de los supuestos

Los directivos dependen a menudo de sus puntos de vista y experiencias personales para dar solución a los problemas y tomar decisiones empresariales. Los supuestos sobre los que toman sus decisiones pueden dirigir al éxito si son pertinentes al entorno en que

opera la organización.

2.2.24.4. Identificación de diferencias entre la situación actual y la visión futura

La planificación estratégica de RRHH puede ayudar a la organización a descubrir discrepancias entre "dónde estamos hoy" y "dónde queremos estar". En los últimos años ha tenido dificultades para seguir el ritmo de una importante expansión, en parte debido a la falta de concentración de algunas unidades de I+D y a una gestión ineficaz del dinero.

2.2.24.5. Fomento de la participación de los directivos de línea

Los jefes de todos los niveles deben apoyar la estrategia de RRHH para que tenga éxito. Si no lo hacen, probablemente fracasará. Una gran fábrica de cosméticos, por ejemplo, tomó la decisión de implantar un programa de recompensas en el que los equipos de trabajo recibían una prima considerable por entregar productos de alta calidad.

2.2.25. Retos de la gestión de recursos humanos

La organización debe superar numerosos obstáculos difíciles para crear una estrategia de RRHH eficaz. Para empezar, la lista no es exhaustiva. En segundo lugar, para llevar a cabo cada una de estas alternativas se pueden utilizar diversas técnicas o programas de RRHH, individual o conjuntamente.

2.2.25.1. Mantenimiento de la ventaja competitiva

Cualquier ventaja competitiva de una empresa no suele durar mucho porque es probable que otras organizaciones la copien. Es posible que otras

empresas la copien. Esto es válido tanto para las ventajas de marketing o tecnológicas como para las de RR.HH. De forma similar a lo que ocurre con las preeminencias tecnológicas o de marketing.

2.2.25.2. Refuerzo de la estrategia de la empresa en su conjunto

Por una serie de razones, la creación de estrategias de RR.HH. que respalden el plan empresarial más amplio es todo un reto. En segundo lugar, la alta dirección a veces tiene problemas para explicar el plan empresarial general en un lenguaje sencillo.

2.2.25.3. Evitar la concentración excesiva en los problemas cotidianos

Algunos directivos están demasiado preocupados apagando llamas como para concentrarse en el largo plazo. No obstante, para que una estrategia de RRHH tenga éxito es necesaria una visión relacionada con el rumbo a largo plazo de la organización visión relacionada con el curso a largo plazo de la empresa. Por ello, una de las principales dificultades de la planificación estratégica de RR.HH. es convencer a los empleados de que se sienten y consideren la totalidad.

2.2.26. Opciones estratégicas de Recursos humanos

Las opciones que contempla una organización a la hora de desarrollar su sistema de RRHH se conocen como sus opciones estratégicas de RRHH.

2.2.26.1. Flujos de trabajo

La organización de tareas para acatar los propósitos de producción o prestación de servicios se denomina flujo de trabajo. En función de sus prioridades, las organizaciones estructuran sus flujos de trabajo de forma diferente.

2.2.26.2. Contratación

Asegurarse de que se dispone de los trabajadores adecuados, en el lugar y el momento adecuado incluye la contratación como una de las operaciones de RRHH.

El personal adecuado, en el momento y lugar adecuados. Las empresas disponen de una amplia gama de alternativas estratégicas de RR.HH. para contratar, seleccionar y socializar al personal.

2.2.27. Compromiso laboral

Según Robbins y Timothy (2017), el compromiso organizacional se conceptualiza como una disciplina que indaga el impacto de los individuos y grupos acerca del comportamiento dentro de las organizaciones con la finalidad de aplicar el conocimiento y conseguir la eficacia en las mismas.

Asimismo, el compromiso laboral es una característica que motiva a los empleados a preocuparse por su trabajo, así como por los propósitos y principios organizacionales. Un empleado dedicado es alguien que se entusiasma con su trabajo y lo demuestra haciendo un esfuerzo extra para completar sus tareas (Peña et al., 2016).

Según Davis y Newstrom (2015), el compromiso organizativo o la lealtad de los empleados se define como el grado de identificación de una persona con la organización y la intención de proseguir colaborando de forma activa en ella. Los empleados con más años de experiencia en la empresa, los que han alcanzado metas personales en la compañía y los que laboran en un equipo de colaboradores dedicados tienen más probabilidades de estar comprometidos.

Del mismo modo el grado de implicación y conexión de un empleado con la organización se denomina compromiso organizativo. Se caracteriza por el deseo de formar parte de la organización, la aceptación de los

objetivos e ideales de la organización y la creencia y aceptación de esos principios (Robbins y Timothy, 2017).

2.2.28. Importancia del compromiso laboral

El compromiso organizativo es una respuesta más completa y permanente a la organización en su conjunto que la satisfacción con el puesto de trabajo y, por tanto, ayuda a analizar con éxito el comportamiento del capital humano. Que la felicidad con el puesto de trabajo a la organización en su conjunto. Aunque un empleado pueda estar insatisfecho con un puesto específico, puede contemplarlo como una condición temporal y, por tanto, no estar completamente insatisfecho con la corporación en su conjunto. En el contexto de la organización en su conjunto, Sin embargo, cuando el concepto se amplía para incluir es casi inevitable que la gente se plantee renunciar a la empresa (Manriquez et al., 2017).

La influencia de una serie de factores que pueden observarse o evaluarse directamente en los individuos de una muestra sobre el compromiso organizativo es un constructo complejo y polifacético (Baez et al., 2019).

La intención de abandonar la organización está claramente influida por el compromiso organizativo, según diversos metaanálisis y publicaciones teóricas. (Baez et al., 2019).

Teniendo en cuenta que el compromiso organizativo es una respuesta más amplia y duradera a la organización en su conjunto que la satisfacción laboral, es probable que sea un factor predictivo más potente del rendimiento y la contribución del capital humano a la organización en su conjunto que la satisfacción laboral. Un trabajador podría estar descontento con un trabajo, pero considerarlo una circunstancia temporal, y al mismo tiempo estar satisfecho con la empresa en general. Pero cuando el descontento de una persona se extiende a la empresa, se contempla la posibilidad de dimitir

(Robbins y Timothy, 2017).

Del mismo modo, uno de los factores del comportamiento laboral que más se ha investigado es el compromiso organizativo en las empresas, como demuestran las diversas investigaciones que han demostrado que esta idea es significativa por su capacidad para pronosticar el rendimiento, la felicidad laboral y la rotación de personal. Además, fomenta un fuerte vínculo entre el trabajador y la empresa en la que está empleado; es decir, no sólo su dedicación, sino también su implicación activa en la consecución de los objetivos de la organización (Prieto et al., 2021).

2.2.29. Antecedentes del compromiso laboral

Los estudios sobre el compromiso laboral se remontan a la década de 1960 en Estados Unidos, cuando Becker acuñó la noción. Cuando Becker introdujo la idea por primera vez en los Estados Unidos en 1960, la describió como la conexión que las personas tienen con sus organizaciones debido a las inversiones sostenidas realizadas por la organización, la relación que el individuo desarrolla con su organización. Sin embargo, el tema no se popularizó hasta la década de 1970 debido a su carácter interdisciplinario, que lo hacía más

Del mismo modo, el compromiso se ve influido por al menos tres factores: (1) un compromiso firme y la aceptación de los objetivos y valores de la organización; (2) una disposición a realizar una inversión considerable en la organización; y III) un firme deseo de seguir siendo miembro del grupo

Con la finalidad de que los colaboradores de la organización se sientan implicados en su tarea, pues mayor será su nivel de compromiso

En el análisis de Meyer y Allen (1997) sobre los antecedentes del compromiso se mencionan tres tipos diferentes de factores: Variables organizativas, que incluyen la naturaleza del trabajo, la descripción del

puesto, la descripción del puesto, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el nivel de participación en la organización y los estilos de dirección.

De tal manera, es importante los aspectos como la edad, el sexo, la permanencia en el puesto y las expectativas laborales son algunos de los factores personales. La ética en el trabajo, las obligaciones con la familia, el estado afectivo y la motivación. Por último, están los factores ambientales, como las oportunidades de empleo (Meyer y Allen, 1997).

2.2.30. Perspectivas tradicionales en el estudio del compromiso laboral

Como parte de la literatura especializada respecto al compromiso laboral este se relaciona con la perspectiva actitudinal o conductual. Donde la primera en mención se enfoca en el análisis de los antecedentes que contribuyen; desde el ámbito conductual es lo contrario porque el interés se enfoca en el análisis de las condiciones donde se manifiesta la conducta de compromiso ante la organización (Robbins y Timothy, 2017).

De tal manera, cuando se habla de comportamiento este pretende explicar el compromiso organizacional por parte del colaborador con la empresa enfocándose en el alcance de objetivos (Robbins y Timothy, 2017).

2.2.31. Dimensiones del compromiso laboral

De acuerdo a Meyer y Allen (como se citó en Goetendia, 2019), el compromiso organizacional contempla la actitud reflejada por parte del personal hacia su trabajo, por ello, lo dimensionan de la forma subsiguiente:

2.2.31.1. Compromiso afectivo

Hace referencia a la orientación afectiva del empleado hacia la organización, en la que esta fuerza interna identifica al individuo con la empresa y tiene un impacto directo en su

participación e implicación. Esta dimensión se define además por el sentido de pertenencia a la organización, ya que el empleado se identifica con los principios organizacionales y se inquieta por las posibles dificultades.

Además, el compromiso afectivo es el término utilizado para describir los vínculos emocionales que los individuos forman con la organización; muestra el apego emocional para percibir la satisfacción de las demandas (especialmente las necesidades psicológicas) y las expectativas, y refleja cuánto valoran su estabilidad dentro de la organización. Con este nivel de dedicación, los empleados se sienten orgullosos de formar parte de la empresa.

Asimismo, el compromiso afectivo es el término utilizado para definir la orientación afectiva de un empleado hacia la empresa.

Es la fuerza interna que vincula a la persona con la empresa y que, a su vez, incide directamente en la inversión emocional y la participación del empleado en la empresa directamente el compromiso y el sentimentalismo que muestran con su organización.

Además, el compromiso afectivo tiene en cuenta el deseo del empleado de trabajar para la empresa y su propensión a identificarse con sus problemas. Como consecuencia de su deseo de trabajar para la empresa, los empleados suelen identificarse con sus dificultades y buscar soluciones para la empresa, en busca de posibles respuestas. Dicho esto, las empresas exigen este nivel de dedicación de sus empleados, por lo que las empresas exigen dedicación a sus empleados, que es lo que deben generar.

Del mismo modo, el compromiso afectivo contempla cuatro categorías tales como:

- **Características personales:** que implica aspectos como edad, género y educación.
- **Características estructurales:** implica las relaciones del colaborador y su jefe inmediato.
- **Características relativas al trabajo:** que implica la participación en la toma de decisiones para el acatamiento de necesidades, el empleo de capacidades y la expresión de valores compatibles con la organización.
- **Experiencias profesionales:** se relaciona con el acoplamiento de la experiencia profesional y el compromiso afectivo.

Igualmente, Meyer y Allen (1997) señalan que los individuos que sienten dicho compromiso afectivo con la organización pueden deberse a:

- **Aceptación del cambio:** definida como la actitud favorable del empleado hacia los cambios organizacionales que ocurren inesperadamente, como trabajar en un horario diferente, cambio de área, entre otros, porque es allí donde el empleado experimentará los cambios más positivos ayudando en la implementación del proyecto de cambio.
- **Satisfacción laboral:** es definida como el estado emocional favorable que representa el nivel de satisfacción laboral del individuo. Para ello, se deben tener en cuenta las siguientes cualidades: la relación con los individuos (comprensión del trabajo (identificación con la tarea, interacción con los demás, edad, educación e interés por la vida); y las

necesidades, logros, edad y nivel educativo.

Para obtener los resultados deseados, hay que ser eficaz con la tarea, la interacción con los demás, la discreción y la retroalimentación para lograr los resultados deseados.

- **Iniciativa:** conceptualizada como la voluntad de un empleado de llevar a cabo sus responsabilidades con el fin de mejorar su rendimiento dentro de la organización.
- **Espíritu cooperativo:** Dicho termino se relaciona con el apoyo que brindan los compañeros de trabajo y las expectativas para el futuro del empleado, además del ánimo que muestran los compañeros de trabajo, que es crucial para el compromiso y una cultura positiva en el lugar de trabajo.

2.2.31.2. Compromiso normativo

Hace referencia al sentido de compromiso del empleado con la empresa, como miembro de la cual considera crucial la lealtad, independientemente de que esté o no satisfecho con su empleo. También sugiere que el individuo siente un compromiso moral con la empresa debido a su creencia en la capacidad de ésta para proporcionarle formación y beneficios, asegurando la continuidad del empleado (Goetendia, 2019).

Del mismo modo, el compromiso normativo denota ese sentimiento de obligatoriedad que manifiesta el individuo con la organización, sin tener en cuenta cuanto pueda sentirse satisfecho o insatisfecho con su trabajo. Además de ello, el compromiso normativo se trata de aquel grado donde un individuo siente una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en una empresa. En tal sentido, este tipo de compromiso señala la creencia de la lealtad o un sentido moral

quizás por percibir que las prestaciones tales como la capacitación, beneficios económicos donde el colaborador debe permanecer hasta que la deuda este cubierta; en síntesis, aquella persona que adquiere dicho precepto moral interno debe retribuir al donante.

Dicho de otro modo, Meyer y Allen (1997) sostienen que es perfectamente posible encontrar una tendencia coherente entre los empleados con respecto a las inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de abandonar la organización, es decir, los costes financieros, físicos y psicológicos en que incurrirían si se marcharan. Donde la incertidumbre emocional de abandonar la organización, así como los costes -financieros, físicos y psicológicos- de hacerlo.

En otras palabras, se puede afirmar que permanecer en la organización tiene sus ventajas y que abandonarla tiene sus inconvenientes (Meyer y Allen, 1997).

Además, el compromiso normativo se produce cuando una persona siente una obligación moral hacia la organización a cambio de algo, como pagar su matrícula u obtener otras ventajas. Este tipo de compromiso fomenta un sentimiento de reciprocidad con la organización. Como resultado de sentirse obligado con la empresa por ofrecer una oportunidad o recompensa que el empleado apreciaba, en esta forma de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de lealtad hacia la empresa.

Del mismo modo Meyer y Allen (1997) señalan que el compromiso normativo está supeditado a la capacidad del individuo para racionalizarlo porque sólo dura hasta que se salda la obligación. La deuda ha sido saldada y ahora puede ser justificada por el individuo. Según algunos estudiosos, el

compromiso normativo puede desglosarse en otras subdimensiones, entre ellas:

- **Contribución a los objetivos:** Aquí hablamos de cómo los miembros del personal ayudaron a la empresa a alcanzar sus objetivos de estabilidad y crecimiento.

Estarían dispuestos a cumplir sus objetivos a cambio de un ascenso para contribuir al desarrollo y la estabilidad de la empresa; además de alcanzar sus objetivos a cambio de una promoción.

- **Compromiso con la misión:** Los empleados están altamente comprometidos, es decir, se identifican con la misión de la organización, es decir, comparten los valores y la misión y están dispuestos a esforzarse para ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos.
- **Ayudar a crecer a los demás:** Aquí los empleados con alto compromiso normativo se concentrarán en alcanzar los objetivos de la empresa y en mantener los valores de la misma, teniendo en cuenta también el deber de ayudar a sus compañeros de trabajo cuando lo necesiten.

2.2.31.3. Compromiso conductual

Para determinar el patrón consistente de los colaboradores en cuanto a las inversiones de tiempo y esfuerzo que se pierden al salir de la empresa en cuanto a costos financieros, es necesario comprender la permanencia del individuo en la organización. Además, abarca la acumulación de inversiones, pensiones, educación y otros beneficios que conlleva permanecer en una empresa durante un período de

tiempo específico.

Asimismo, el compromiso conductual de una persona demuestra que es consciente de las consecuencias (financieras, físicas y psicológicas) y de las escasas posibilidades de encontrar otro empleo en caso de que decida abandonar la empresa. En otras palabras, el empleado percibe que sus opciones fuera de la organización disminuyen y se siente más comprometido con la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo en ella y abandonarla significaría perderlo todo.

Del mismo modo, el compromiso conductual es definido como la voluntad o necesidad de un empleado de permanecer en la organización; además se le conoce como el deseo o la necesidad del empleado de permanecer en la empresa debido a posibles pérdidas o gastos relacionados con el cese o la jubilación voluntaria. Pueden ser pecuniarios o relacionados con el salario (por ejemplo, prestaciones sociales, primas, primas de antigüedad, etc.), como el estatus, la incomodidad provocada por el cambio de trabajo, la pérdida de conexiones y la antigüedad laboral.

Igualmente, las personas que tienen un fuerte compromiso con la continuidad permanecerán en la organización por necesidad y no por elección. Seguirán trabajando para la empresa porque deben hacerlo, no porque lo deseen voluntariamente. Esto tendrá un efecto variado en la conducta y el rendimiento del trabajador teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- **Rendimiento:** Conseguir que los empleados consigan ascensos o aumentos de sueldo aumenta el esfuerzo; crear un buen rendimiento también mejora el esfuerzo; desarrollar un buen rendimiento también aumenta el

compromiso.

- **Necesidades:** Son las que difieren en función del estado civil de los trabajadores, la ubicación de la empresa, su nivel educativo, etc, la formación de los trabajadores.
- **Rotación:** Es la capacidad de las empresas para determinar si está obligada a contratar, elegir y despedir personal de forma voluntaria o involuntaria; si se requiere encontrar, escoger y enseñar a los colaboradores o si es suficiente para medir su nivel de compromiso.
- **Intención de abandono:** Para mantener los lazos con la organización, un trabajador debe tener la intención de quedarse o irse de la empresa. Si el trabajador está buscando un nuevo empleo, sería una mala relación para el compromiso.

2.2.32. Técnicas para mejorar el Compromiso laboral

Según Coronado et al. (2020) cuando un líder y un colaborador tienen una relación positiva, aumenta la lealtad del colaborador hacia la organización.

La relación entre el colaborador y el líder mejora el compromiso del empleado con la organización, así como su percepción de la organización de la comunicación, además de mejorar su percepción del clima de comunicación y del bienestar actual en la empresa, lo que hace que el empleado esté más comprometido con la organización. Gracias a ello, el empleado se siente profundamente comprometido con la organización.

Del mismo modo existen una serie de pasos para incrementar el compromiso organizacional:

- Cumpla los principios que dan prioridad a la plantilla. Póngalos por

escrito, elija a los mejores directivos y dé buen ejemplo.

- Exponga y transmita claramente su objetivo. Haga que la misión y su filosofía sean claras y convincentes.
- Fomente la tradición al tiempo que utiliza técnicas de orientación y formación basadas en valores
- Garantizar la imparcialidad de la organización. Disponer de un mecanismo de quejas y procedimiento de quejas y sugerencias, para abordar los problemas de cada empleado de la manera más eficaz posible para ofrecer numerosos canales de comunicación bidireccional.
- Establecer un sentido de vecindad. Crear homogeneidad basada en principios compartidos, distribuir uniformemente y hacer hincapié en el trabajo en equipo, la colaboración y el intercambio de trabajadores. Asimismo, compartir, haciendo hincapié en el trabajo en equipo, el intercambio de trabajadores y la colaboración.
- Fomentar el desarrollo del personal. Actualícese a menudo, presente obstáculos en el trabajo el primer año y motive a los retos en el primer año, enriqueciendo el trabajo y la delegación de autoridad, y la promoción interna implica proporcionar a los empleados seguridad y tranquilidad, promocionar internamente, crear oportunidades de desarrollo.

2.2.33. Determinantes del compromiso laboral

El grado de compromiso que las personas tienen con la empresa está influido por una serie de factores, que pueden dividirse en tres categorías: La primera es una cuestión personal.

La primera de ellas se centra en los rasgos demográficos y personales de la persona; en segundo lugar, se hallan las características del puesto y del lugar de trabajo en el segundo grupo; por último, están las experiencias en su lugar de trabajo y el aprecio por el mismo.

2.2.34. Perspectivas del compromiso laboral

Existen tres puntos de vista sobre el compromiso organizacional. la perspectiva del intercambio social, la perspectiva de la psicología y la perspectiva de la atribución. Según la perspectiva del intercambio social, los empleados adquieren importantes compromisos económicos con la empresa y, por tanto, no quieren dejar de trabajar, lo que les hace creer que permanecer en la empresa es costoso y reduce su grado de compromiso alto y su nivel de compromiso disminuye (Prieto et al., 2021).

2.2.35. Teorías del compromiso organizacional

Diversos factores dentro de una organización, entre ellos la gestión de los directivos, los departamentos, los equipos e incluso compañeros concretos, afectan al compromiso.

2.2.35.1. Modelo de Angle y Perry

Dicho modelo de Angle y Perry se centra en el análisis factorial y señala dos tipos de elementos partes del compromiso laboral:

- Compromiso valorativo: Se vincula con el alcance de las metas de la organización.
- Compromiso de permanencia: Se vincula al hecho de mantenerse como miembro de la organización.

2.2.35.2. Modelo de O'reilly y Chatman

Cuando un trabajador decide aceptar o no las características de una

organización, el compromiso organizativo puede considerarse como el apego psicológico que experimenta esa persona. A su vez, dicho modelo contempla tres dimensiones:

- Cumplimiento: Se vincula con el comportamiento y aptitudes adoptadas para obtener recompensas.
- Identificación: Se centra en la filiación.
- Internalización: Se centra en la congruencia entre los valores particulares y organizacionales.

2.2.35.3. Modelo de Meyer y Allen

Como parte de su teoría Meyer y Allen (como se citó en Goetendia, 2019) refirieron tres dimensiones:

- Compromiso afectivo: Se trata de un vínculo emocional que manifiestan los colaboradores de una organización.
- Compromiso de continuidad: Se trata de la conciencia del costo que el colaborador tendría que asumir si decidirá abandonar la organización.
- Compromiso normativo: Se trata del grado en el que el colaborador se siente obligado a continuar en la organización.

Del mismo modo Meyer y Allen (1997), señalan que el compromiso es un estado psicológico que define la interacción de una persona con una organización.

Es la relación entre una persona y el estado psicológico de una organización, que afecta a la decisión de una persona de permanecer o abandonar la organización. Para abordar esta cuestión, los autores desarrollaron un modelo tridimensional de los componentes afectivos, de continuidad

y normativos del compromiso, así como normativo, que puede interpretarse de diversas maneras en función de las entidades asociadas, como el grupo o la organización, las entidades asociadas, como el sindicato, la carrera profesional, el grupo de trabajo y el supervisor.

2.2.35.4. Modelo de Mowday, Porter y Steers

Según Mowday, Porter y Steers (1982), el compromiso organizativo es el grado de asociación de la persona con una organización determinada. Esta identidad se traduciría en un comportamiento positivo en el futuro. Los teóricos han utilizado un modelo que clasifica los enfoques en función de la actitud específica de la organización a este respecto.

De acuerdo con la orientación específica de sus propuestas, se categorizaron los enfoques:

- **Enfoque afectivo-actitudinal:** Este punto de vista muestra que, en el entorno organizativo, el individuo se ve influido por diversos factores, como el salario, la supervisión, la responsabilidad, las horas de trabajo y las relaciones sociales, entre otros, la supervisión, la responsabilidad, el horario de trabajo y las relaciones sociales; que dan lugar a la identificación emocional de la persona con los objetivos organizacionales y, como resultado, la apropiación y adopción de estos valores.

Según esta estrategia, existe una conexión mucho más estrecha entre la dedicación organizativa y los objetivos de la organización.

- **Enfoque instrumental:** Esta estrategia se basa en la idea de que un empleado decidirá permanecer en una empresa mientras crea que recibirá más ventajas de ella.

Según este punto de vista, el compromiso es un mecanismo psicosocial cuyos beneficios o gastos imponen restricciones al comportamiento futuro del empleado.

- **Enfoque sociológico:** Este punto de vista presupone que los procesos de dominación del empleador y de la organización son la base de la relación entre el trabajador y la organización.

Los procesos de dominación del empleador y de sometimiento del trabajador constituyen la base de la organización.

Esto implica que los trabajadores aportan al lugar de trabajo un conjunto de normas que definen los métodos "correctos" de dominación, de ahí que pueda afirmarse que todo el equipo de trabajo acepta estos procedimientos.

En este contexto, el compromiso es un medio de asentimiento de los empleados con respecto a la consecución de objetivos y metas.

- **Enfoque conductual:** En este enfoque, la lealtad a una organización se considera una relación que se desarrolla a lo largo del tiempo como resultado de los actos o comportamientos constantes de una persona.

Las personas adquieren este tipo de lealtad en función de los resultados de sus propios actos. El

sentido del compromiso va más allá de lo que las propias expectativas de una persona pueden sostener. En consecuencia, este punto de vista presupone que, tras seis meses de empleo en la empresa, los trabajadores que se sentían capacitados para hacer juicios sin restricciones tenían más dedicación cuando disponían de libertad y autonomía.

2.2.36. Factores claves del compromiso laboral

Las consideraciones organizativas incluyen aspectos como el entorno de trabajo, la forma de comunicarse, la seguridad laboral y una estructura salarial equitativa (Chiang et al., 2021).

La cultura del lugar de trabajo, las condiciones laborales y otros elementos organizativos internos influyen en el compromiso y la satisfacción de los empleados. Las políticas del lugar de trabajo, los programas de bienestar social, las oportunidades de promoción profesional, la comunicación interna de la empresa y el compromiso laboral son algunos ejemplos (Chiang et al., 2021).

2.2.37. Consecuencias del compromiso laboral

Dada su correlación con elementos como el rendimiento, el absentismo y la rotación de personal, entre otros, el compromiso organizativo se considera una característica sumamente crucial una serie de cuestiones, como la rotación de personal, el rendimiento y el absentismo (Coronado- Guzmán et al., 2020).

Además de ser esencial para que un empleado tenga una conexión con la empresa, la identidad con la organización fomenta la eficiencia y la eficacia, al tiempo que apoya la consecución de resultados, lo que garantiza que las expectativas personales y los

objetivos de la empresa estén alineados (Coronado- Guzmán et al., 2020).

2.2.37.1. *Implicación en el puesto*

Indica un compromiso en sí mismo que resulta de la decisión deliberada y personal de un empleado de orientarse hacia la empresa. En otras palabras, el empleado elige modificar las experiencias que tiene dentro de la empresa para identificarse e implicarse tanto con ella como con su propia actividad (Coronado- Guzmán et al., 2020).

2.2.37.2. *Ciudadanía organizacional*

Comportamiento que no es un requisito formal para el desarrollo del trabajo, pero que conduce a una mejora del puesto de trabajo y del funcionamiento de la empresa en su conjunto, pero que conduce a una mejora del puesto de trabajo y del funcionamiento de la empresa en su conjunto, se denomina ciudadanía organizativa; buscamos promoverla, ya que es el grado en que la organización satisface las obligaciones económicas, éticas y legales de la empresa (Coronado- Guzmán et al., 2020).

2.2.37.3. *Orientación al aprendizaje*

El conocimiento es una ventaja competitiva, un activo estratégico y un beneficio táctico. Una organización está orientada al aprendizaje, y necesita llevar a cabo tareas que recojan y utilicen el conocimiento, impulsando la competitividad, que incrementen el conocimiento y su aplicación, aumentando la competitividad; el compromiso organizativo afecta a esta orientación al aprendizaje (Coronado- Guzmán et al., 2020).

2.2.37.4. Innovación

La innovación es otro factor importante que las empresas se esfuerzan por fomentar, pero el compromiso organizativo no tiene ningún efecto sobre ella, al menos no en las PYME. Los altos niveles de dedicación producen una tendencia a adherirse a las normas, lo que ahoga la creatividad y genera resistencia al cambio (Coronado-Guzmán et al., 2020).

2.2.37.5. Permanencia en la empresa

La idea de que los empleados dedicados permanecen en la organización es el principal objetivo de académicos y empresarios.

La intención de abandonar la empresa depende del compromiso organizativo y es el resultado de que los empleados dedicados no se queden (Coronado-Guzmán et al., 2020).

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- Gestión de Recursos Humanos

La Gestión del Talento Humano es un componente crítico del proceso de gestión de una empresa, y es responsable del desarrollo de un capital humano altamente cualificado; cuyo objetivo es definir las necesidades de mejora del capital humano de la organización a corto, medio y largo plazo, teniendo en cuenta el potencial existente en la organización en los distintos puestos (Armijos et al., 2019).

- **Compromiso Laboral**

Se conceptualiza como el estado donde un colaborador se identifica con las metas, valores y deseos una organización por medio de un compromiso afectivo, normativo y de continuidad (Santiago-Torner y Rojas - Espinoza, 2021)

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

La Gestión de los recursos humanos influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) La integración de personas influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.
- b) La organización de personas influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.
- c) La evaluación de personas influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.

3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1. Identificación de la variable independiente

Gestión de los recursos humanos

3.2.1.1. Indicadores

- Integración de personas
- Organización de personas
- Evaluación de Las Personas

3.2.2. Identificación de la variable dependiente

Compromiso laboral

3.2.2.1. *Indicadores*

- Compromiso afectivo
- Compromiso normativo
- Compromiso conductual

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión de Recursos humanos	La gestión de recursos humanos se conceptualiza como una ventaja competitiva mediante el despliegue estratégico de un personal capaz y altamente dedicado utilizando un conjunto de tácticas culturales, estructurales y de personal (Chiavenato, 2016)	Integración de personas	Normatividad Técnicas de reclutamiento Entrevistas de empleo Planificación vacantes de empleo Charla de inducción	1,2,3,4,5,6
		Organización de personas	Definición de cargo de trabajo Desarrollo de habilidades Conocimiento y dominio de funciones Delegación de funciones	7,8,9,10,11,12
		Evaluación de personas	Realización de capacitación Demandas de capacitación Oportunidades de desarrollo	13,14,15,16,17,18

Nota. La tabla anterior refleja la operacionalización de la variable Gestión de Recursos humanos. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2023

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
		Compromiso Afectivo	Identificación emocional Sentido de pertenencia Problemas Identificación empresarial Grado de significación	1,2,3,4,5
Compromiso organizacional	Es una disciplina que indaga el impacto de los individuos y grupos acerca del comportamiento dentro de las organizaciones con la finalidad de aplicar el conocimiento y lograr la eficacia en las mismas (Meyer y Allen, 2019)	Compromiso Normativo	Permanencia en la empresa Compromiso con la organización Lealtad Obligación laboral Renuncia	6,7,8,9,10,11
		Compromiso de continuidad	Escasez de alternativas Deserción laboral Satisfacción laboral Permanencia conveniente Inversión de tiempo	12,13,14,15,16,17,18

Nota. La tabla anterior refleja la operacionalización de la variable Compromiso organizacional. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2023

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básica, pues estuvo encaminada a la búsqueda de mejores conocimientos y campos de investigación sin un propósito práctico, si no que pretendió ampliar los conocimientos teóricos sobre las variables estudiadas.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación es correlacional, debido a que pretendió determinar la relación entre las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

- **Diseño no experimental:** Dado que el presente estudio recolectó información, sin manipulación de las variables, pues las mismas fueron analizadas en su estado natural (Hernández y Mendoza, 2018).
- **Enfoque cuantitativo:** Dado que se estudió los datos numéricos a través del análisis estadístico; luego de la aplicación de las encuestas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.6. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

El ámbito de estudio fue Migraciones Tacna.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

Contempló a los colaboradores de Migraciones Tacna.

3.7.1. Unidad de estudio

Migraciones Tacna.

3.7.2. Población

La unidad muestral estuvo compuesta por 127 colaboradores de Migraciones Tacna.

3.7.3. Muestra

$$n = \frac{127 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (127 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 85.08$$

Dónde:

N: Población o Universo= 127

Z: Nivel de Confianza=1.96

P: Probabilidad a favor=50%

Q: Probabilidad en contra=50%

E: Error muestral= 5%

Decretándose así una muestra de 85 colaboradores de Migraciones Tacna.

3.8. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1. Procedimiento

Los datos fueron analizados y procesado a través del software estadístico SPSS v. 25, el cual permitió contrastar la hipótesis de estudio y conjunto a ello permitió mostrar los resultados mediante tablas y gráficos.

3.8.2. Técnica

Para el estudio la técnica a emplear fue la encuesta tanto para variable 1 como para la variable 2.

3.8.3. Instrumento

La escala de medición que se consideró para evaluar la fiabilidad del instrumento fue el siguiente:

Valores	Niveles
>0.9	Perfecto
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Regular
>0.5	Baja
<0.5	Muy baja

Fuente. Hernández y Mendoza (2018)

Asimismo, para el presente estudio se empleó el instrumento del cuestionario; donde la variable 1 fue basado en Chiavenato y fue adaptado por Alfredo Redondez Crispín (2020) con un alfa de cronbach de 0,909.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de cronbach	N° de elementos
0,909	18

De acuerdo, a la escala de fiabilidad la primera variable al tener un

valor de 0,909 se ubica en el nivel excelente; lo cual demuestra la aplicabilidad del instrumento.

La variable 2 fue basada en Meyer y Allen y fue validado por Cedeño y Pirela (2002) con un alfa de cronbach de 0,810, ambos instrumentos fueron aplicados a los colaboradores de un organismo del Estado.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de cronbach	N° de elementos
0,810	18

De acuerdo, a la escala de fiabilidad la segunda variable al tener un valor de 0,810 se ubica en el nivel bueno; lo cual demuestra la aplicabilidad del instrumento.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

En el trabajo de campo; primeramente, se realizó las coordinaciones previas con el jefe del personal para la aplicación de los instrumentos a la unidad muestral del estudio.

Dichos instrumentos fueron aplicados a través de Google forms, dada la practicidad de la herramienta la cual permitió la aplicación de ambos instrumentos.

Luego de la recolección de la data esta fue procesada mediante el software estadístico SPSS.

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

La data fue procesada a través del Software estadístico SPSS v.25, donde se ejecutó el procedimiento estadístico expresando los resultados por medio de tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones.

Los primeros resultados que se manifiestan son los descriptivos, el cual se describe los niveles de las variables de estudio; seguidos por los resultados inferenciales que muestran la prueba de normalidad y prueba de hipótesis.

4.3. RESULTADOS

La data recolectada expresó los siguientes resultados:

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Tabla 1

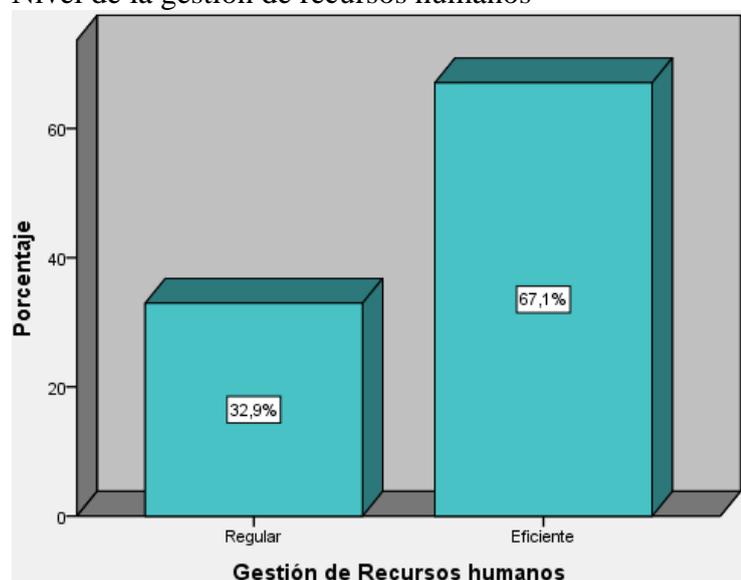
Nivel de la gestión de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular (31-60)	28	32.9	32.9	32.9
Eficiente (61-90)	57	67.1	67.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en SPSS

Figura 1

Nivel de la gestión de recursos humanos



Nota. Elaborado en SPSS

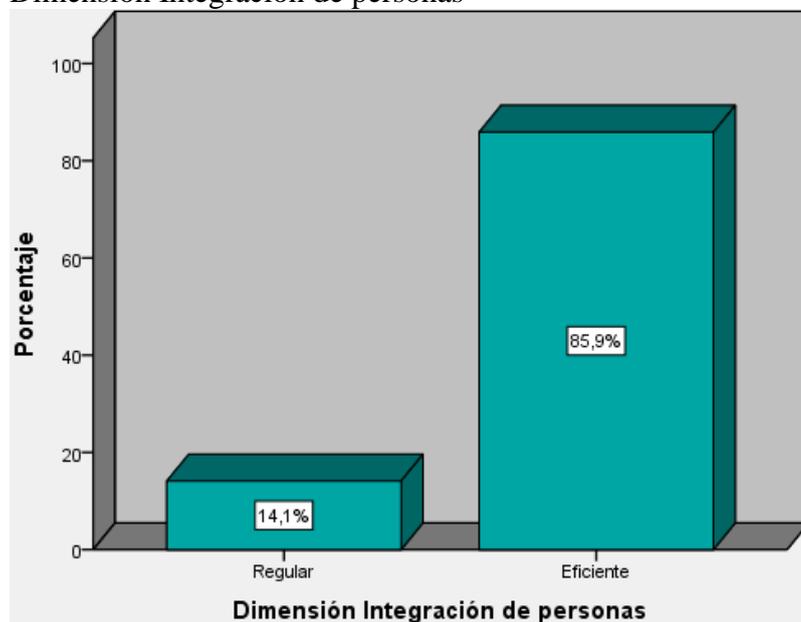
En la tabla y figura anterior, se expresa que el 67.1% de los encuestados refiere un nivel eficiente de gestión de recursos humanos frente a un 32.9% que señaló un nivel regular. Lo cual indica que en la institución por lo general predomina el nivel eficiente en la variable Gestión de Recursos, puesto que dentro de lo posible la institución busca planificar, organizar y administrar las tareas del personal de las diversas áreas.

Tabla 2
Dimensión Integración de personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular (11-20)	12	14.1	14.1	14.1
Eficiente (21-30)	73	85.9	85.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en SPSS

Figura 2
Dimensión Integración de personas



Nota. Elaborado en SPSS

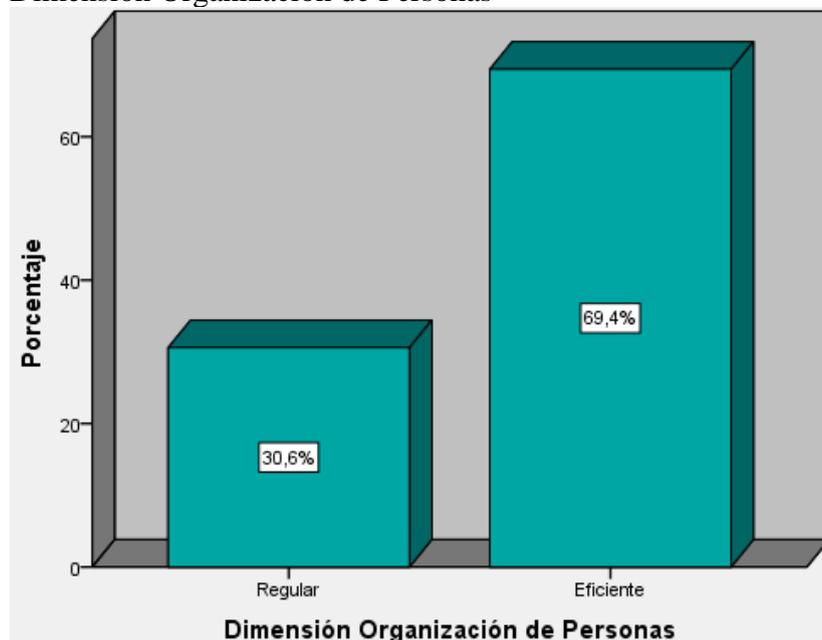
En la tabla y figura anterior, se expresa que el 85.9% de los encuestados refiere un nivel eficiente respecto a la Dimensión Integración de personas; frente a un 14.1% que señaló un nivel regular. Lo cual indica que en la institución se da una adecuada integración de personas, lo cual permite al personal tener conocimiento sobre el funcionamiento, las normas y las políticas institucionales.

Tabla 3
Dimensión Organización de Personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular (11-20)	26	30.6	30.6	30.6
Eficiente (21-30)	59	69.4	69.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en SPSS

Figura 3
Dimensión Organización de Personas



Nota. Elaborado en SPSS

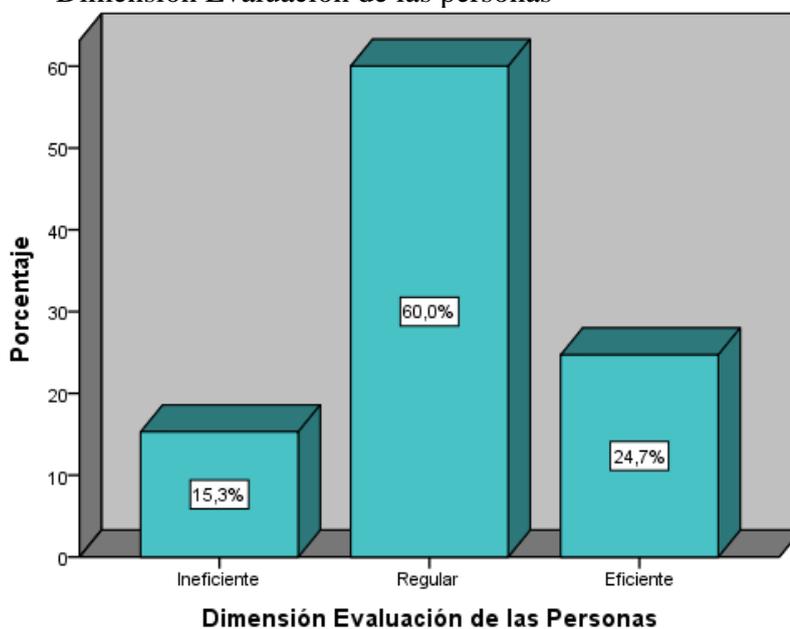
En la tabla y figura anterior, se expresa que el 69.4% de los encuestados refiere un nivel eficiente respecto a la Dimensión Organización de Personas; frente a un 30.6% que señaló un nivel regular. Lo cual indica que en la institución se da una adecuada organización de personas, lo cual permite que el personal tenga definida cuáles son sus principales funciones.

Tabla 4
Dimensión Evaluación de las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ineficiente (1-10)	13	15.3	15.3	15.3
Regular (11-20)	51	60.0	60.0	75.3
Eficiente (21-30)	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en SPSS

Figura 4
Dimensión Evaluación de las personas



Nota. Elaborado en SPSS

En la tabla anterior, se expresa que el 60.0% de los encuestados refiere un nivel regular respecto a la Dimensión Evaluación de Personas, seguido por un 24.7% que indica un nivel eficiente y, por último, un 15.3% revela un nivel ineficiente. Lo cual indica que en la institución aún se debe trabajar en la herramienta de evaluación de personas, lo que permitirá optimizar los recursos humanos debido al incentivo de la productividad.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Tabla 5

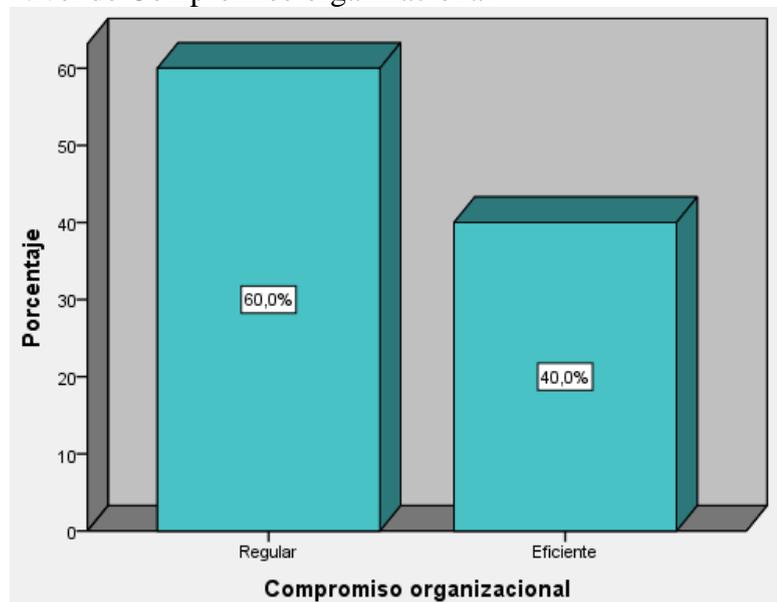
Nivel de Compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular (31-60)	51	60.0	60.0	60.0
Eficiente (61-90)	34	40.0	40.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en SPSS

Figura 5

Nivel de Compromiso organizacional



Nota. Elaborado en SPSS

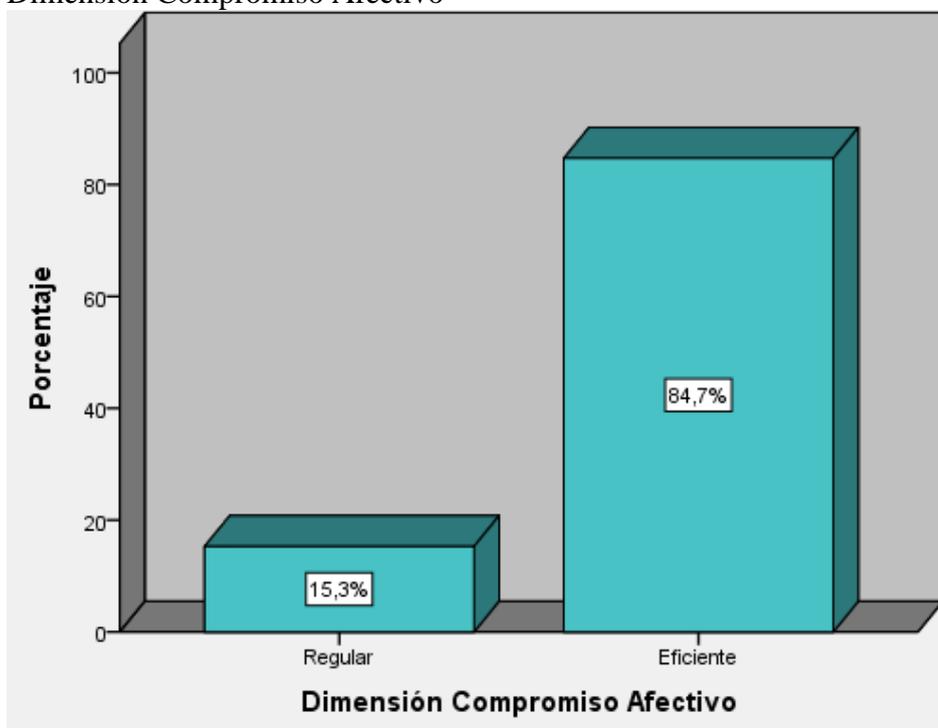
En la tabla anterior, se expresa que el 60.0% de los encuestados refiere un nivel regular de compromiso organizacional frente a un 40.0% que señaló un nivel eficiente. Lo cual indica que en la institución por lo general predomina el nivel regular de compromiso organizacional, a consecuencia de que el personal aún no se identifica adecuadamente con las metas de la institución.

Tabla 6
Dimensión Compromiso Afectivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular (9-17)	13	15.3	15.3	15.3
Eficiente (18-25)	72	84.7	84.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en SPSS

Figura 6
Dimensión Compromiso Afectivo



Nota. Elaborado en SPSS

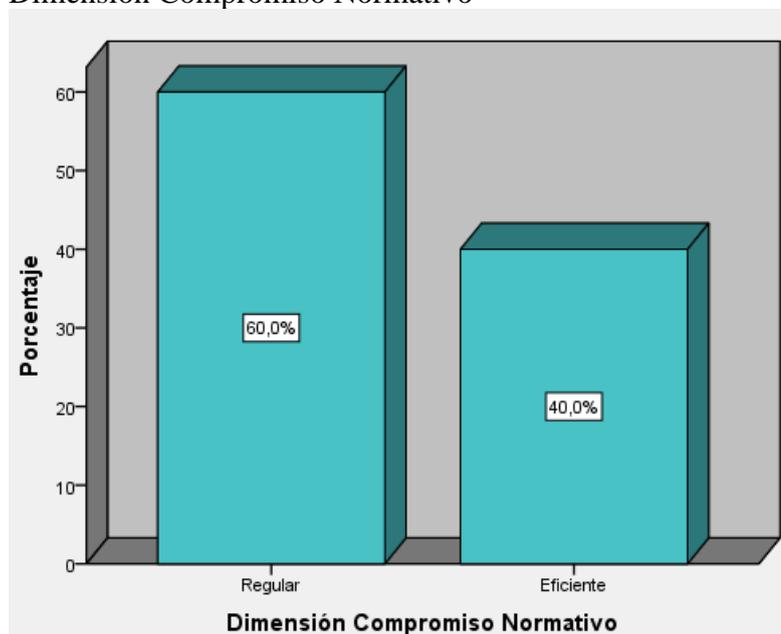
En la tabla y figura anterior, se expresa que el 84.7% de los encuestados refiere un nivel eficiente respecto a la Dimensión Compromiso Afectivo frente a un 15.3% que revela un nivel regular. Lo cual indica que una parte de los colaboradores manifiesta apego con la institución.

Tabla 7
Dimensión Compromiso Normativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular (11-20)	51	60.0	60.0	60.0
Eficiente (21-30)	34	40.0	40.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en SPSS

Figura 7
Dimensión Compromiso Normativo



Nota. Elaborado en SPSS

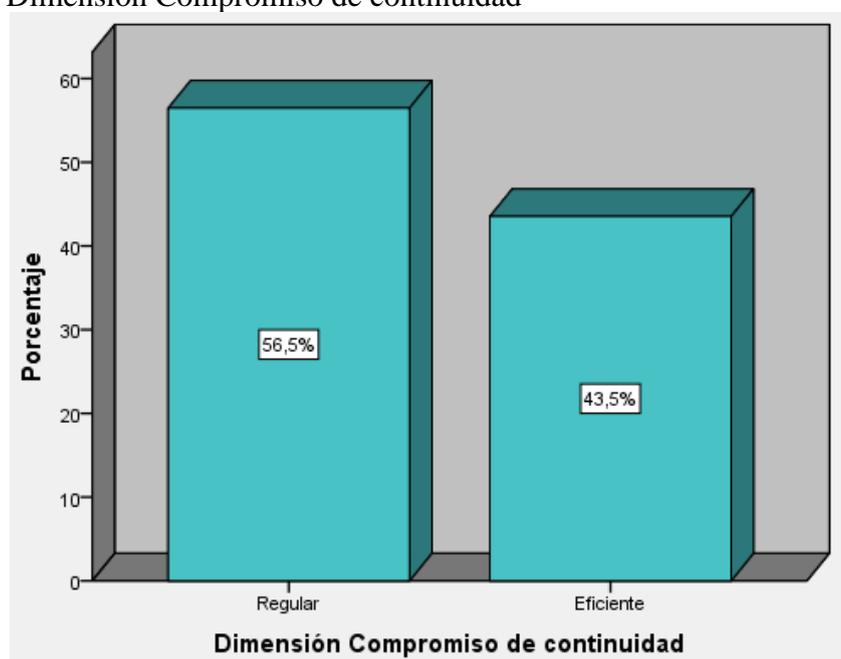
En la tabla y figura anterior, se expresa que el 60.0% de los encuestados refiere un nivel regular respecto a la Dimensión Compromiso Normativo frente a un 40.0% que revela un nivel eficiente. Lo cual indica que solo una parte de los colaboradores manifiesta sentido de lealtad y expresar sus sentimientos de continuar en la institución cumpliendo su deber.

Tabla 8
Dimensión Compromiso de continuidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular (12-23)	48	56.5	56.5	56.5
Eficiente (24-35)	37	43.5	43.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en SPSS

Figura 8
Dimensión Compromiso de continuidad



Nota. Elaborado en SPSS

En la tabla y figura anterior, se expresa que el 56.5% de los encuestados refiere un nivel regular respecto a la Dimensión Compromiso de continuidad frente a un 43.5% que revela un nivel eficiente. Lo cual indica que cierta parte de los colaboradores no está seguro de continuar laborando en la institución.

4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

En el estudio la prueba estadística a emplear fue la de Kolmogorov-Sminnov, tal como se detalla, conjuntamente se considera que La hipótesis nula señala que la muestra sigue una distribución normal, contrariamente esta la hipótesis alterna y la regla de decisión donde si el p-valor es inferior a 0,05 se rechaza la hipótesis nula caso contrario no se rechaza dicha hipótesis.

Tabla 9
Prueba de normalidad de las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Recursos humanos	.428	85	.000	.593	85	.000
Compromiso organizacional	.392	85	.000	.622	85	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tal como se describe en la tabla anterior, dado que la unidad muestral es 85 colaboradores la prueba que se aplicó fue la de Kolmogorov-Smirnov, donde los resultados indicaron un p-valor de $0,000 < 0,05$, lo cual indica que la data no sigue una distribución normal es decir se trata de datos no paramétricos razón por la cual se utilizó la prueba Rho de Spearman

4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la contrastación de la hipótesis se aplicó el Rho de Spearman, con la finalidad de demostrar el coeficiente de correlación entre las variables del estudio.

Primera hipótesis específica

H₀: La integración de personas no influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023

H₁: La integración de personas influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023

Tabla 10

Prueba de correlación HE 1

		Dimensión Integración de personas	Compromiso organizacional
Dimensión Integración de personas	Coefficiente de correlación	1.000	,331**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	85	85
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,331**	1.000
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	85	85

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

De la tabla 10, se aprecia la relación entre la dimensión Integración de personas y el compromiso organizacional, donde su p-valor es $0,002 < 0,05$ conjunto a un coeficiente de correlación de intensidad media ($r=0,331$). Por ende, se infiere que con un nivel de confianza del 95%, la dimensión Integración de personas influye significativamente en el compromiso organizacional.

Segunda hipótesis específica

H₀: La organización de personas no influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.

H₂: La organización de personas influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.

Tabla 11

Prueba de correlación HE 2

		Dimensión Organización de Personas	Compromiso organizacional
Dimensión Organización de Personas	Coefficiente de correlación	1.000	.614
	Sig. (bilateral)		.022
	N	85	85
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.614	1.000
	Sig. (bilateral)	.022	
	N	85	85

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

De la tabla 11, se aprecia la relación entre la dimensión Organización de Personas y el compromiso organizacional, donde su p-valor es $0,022 < 0,05$ conjunto a un coeficiente de correlación de intensidad considerable ($r=0,614$). Por ende, se infiere que con un nivel de confianza del 95%, la dimensión Organización de Personas influye significativamente en el compromiso organizacional.

Tercera hipótesis específica

H₀: La evaluación de personas no influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.

H₃: La evaluación de personas influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.

Tabla 12

Prueba de correlación HE 3

		Dimensión Evaluación de las Personas	Compromiso organizacional
Dimensión Evaluación de las Personas	Coefficiente de correlación	1.000	,328*
	Sig. (bilateral)		.036
	N	85	85
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,328*	1.000
	Sig. (bilateral)	.036	
	N	85	85

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

De la tabla 12, se aprecia la relación entre la dimensión Evaluación de las Personas y el compromiso organizacional, donde su p-valor es $0,036 < 0,05$ conjunto a un coeficiente de correlación de intensidad media ($r=0,328$). Por ende, se infiere que con un nivel de confianza del 95%, la dimensión Evaluación de las Personas influye significativamente en el compromiso organizacional.

Hipótesis general

H₀: La Gestión de los recursos humanos no influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.

H₃: La Gestión de los recursos humanos influye significativamente en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023.

Tabla 13

Prueba de correlación HG

		Gestión de Recursos humanos	Compromiso organizacional
Gestión de Recursos humanos	Coefficiente de correlación	1.000	.792
	Sig. (bilateral)		.040
	N	85	85
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.792	1.000
	Sig. (bilateral)	.040	
	N	85	85

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

De la tabla 13, se aprecia la relación entre la dimensión Evaluación de las Personas y el compromiso organizacional, donde su p-valor es $0,040 < 0,05$ conjunto a un coeficiente de correlación de intensidad considerable ($r=0,792$). Por ende, se infiere que con un nivel de confianza del 95%, la gestión de recursos humanos influye significativamente en el compromiso organizacional.

Demostrando así que en base a los objetivos e hipótesis formuladas se acepta la hipótesis general.

4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio de la influencia de la gestión de los recursos humanos y el compromiso laboral por parte del colaborador de migraciones Tacna 2023, donde los resultados que resaltaron fueron el nivel eficiente (67.1%) frente a un (32.9%) que reflejó un nivel regular. A la par, se comprobó la influencia de una variable hacia otra con un coeficiente de correlación de ($r=0,792$) conjunto a un p-valor $0,040 < 0,005$. Por lo tanto; se puede inferir que la gestión de los recursos humanos pueda optimizarse aún más con el propósito de lograr el compromiso organizacional de parte del personal de una institución. Puesto que una propicia gestión de recursos humano conseguirá retener al personal más calificado según el puesto; ya que motivar a los colaboradores hará que desempeñen sus funciones oportunamente sabiendo que la organización valora su trabajo ejecutado.

Por su parte, la variable Compromiso organizacional refiere un nivel regular con (60.0%); frente a un (40.0%) que señaló un nivel eficiente. En síntesis, se puede inferir que el nivel de compromiso organizacional en la empresa no es el más propicio; por ello, la empresa debe centrar todos sus esfuerzos para lograr un cambio significativo de parte de los colaboradores, ya que si un colaborador siente que la empresa donde labora considera o toma en cuenta sus inquietudes hará que el mismo se siente comprometido con la institución.

Respecto a la comprobación de la hipótesis, se halló que la gestión de los recursos humanos influye de forma significativa en el compromiso organizacional lo cual se respalda por su p-valor ($0,040 < 0,05$); y dicha relación es de intensidad considerable ($r=0,792$). De tal forma, se afirma que contemplando un nivel de confianza del 95% la gestión de recursos humanos influye en el compromiso organizacional del personal de Migraciones Tacna; ya que si la gestión de recursos humanos es la más adecuada ello conllevará a que los colaboradores desempeñen sus funciones de forma propicia asumiendo su compromiso organizacional.

En base a lo expuesto anteriormente, los resultados concuerdan con los de

Castro et al. (2019), los cuales infieren que la gestión de recursos humanos se relaciona de forma significativa con el compromiso organizacional; por ello, la realización de un modelo de gestión de recursos humanos logró una optimización en el compromiso organizacional de parte del personal de la empresa.

De igual forma, coincide con los resultados expuestos por Rubio y García (2019), los cuales de igual forma indican una relación significativa entre las variables de Gestión de los recursos humanos y el compromiso organizacional de intensidad media.

Igualmente, los resultados coinciden con los de Huaytalla y Palomino (2018), los cuales a su vez refieren una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional de intensidad media.

De igual forma, los resultados concuerdan con los de Márquez (2021), el mismo que indica una relación entre las variables gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional debido a un adecuado desarrollo de personas lo cual conlleva a que los colaboradores asuman un compromiso organizacional.

Asimismo, los resultados coinciden con los de Panduro (2021), quien señala una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional mostrando una relación de intensidad considerable; puesto que un adecuado manejo de la gestión de talento humano incentivará a que los colaboradores asuman un mayor compromiso organizacional de parte de los colaboradores.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Con un nivel de confianza del 95% se determinó una influencia estadísticamente significativa de la integración de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023. Lo cual se respalda con un coeficiente de correlación de ($r=0,331$) entre la dimensión integración de personas y el compromiso laboral. En síntesis, se concluyó que es propicio un buen manejo de la integración de personas empleados los recursos imprescindibles como parte de la ejecución de los planes de la institución, teniendo en cuenta la personal más idóneo para que este asuma un compromiso organizacional que augure un buen desempeño de sus funciones.

SEGUNDA

Con un nivel de confianza del 95% se determinó una influencia estadísticamente significativa de la organización de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023. Lo cual se respalda con un coeficiente de correlación de ($r=0,614$) entre la dimensión organización de personas y el compromiso laboral. En síntesis, se concluyó que una idónea organización de personas que contemple una serie de habilidades, técnicas y métodos hará que los colaboradores de una organización se involucren en su actividad y consecuentemente halle las condiciones más óptimas para el desempeño de sus funciones.

TERCERA

Con un nivel de confianza del 95% se determinó una influencia estadísticamente significativa de la evaluación de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023. Lo cual se respalda con un coeficiente de correlación de ($r=0,328$) entre la dimensión evaluación de personas y el compromiso laboral. En síntesis, se concluyó que la evaluación de personas es esencial para analizar el progreso del personal de forma más precisa; puesto que permite al colaborador conocer que está sucediendo para en base a ello tomar las mejores opciones estratégicas.

CUARTA

Con un nivel de confianza del 95% se determinó una influencia estadísticamente significativa de la gestión de recursos humanos en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023. Lo cual se respalda con un coeficiente de correlación de ($r=0,614$) entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral. En síntesis, se concluyó que la gestión de recursos humanos es propicia porque se buscan las condiciones más óptimas para el personal en su puesto de trabajo lo que consecuentemente generará que los colaboradores asuman o no un compromiso organizaciona

RECOMENDACIONES

PRIMERA

En vista que el personal encuestado en la dimensión integración de personas manifestó un nivel eficiente (85.9%) y regular (14.1%). Dado que la organización está compuesta por personas, la integración de personas es una función esencial de toda organización. Se recomienda al jefe del área de recursos humanos de la institución continúe optimizando el proceso de integración de personal contemplando elementos como organigramas y descripción de puestos, uso de manual de procedimientos; por ello es importante contratar el personal más calificado para que desempeñe todas sus funciones sin inconveniente alguno.

SEGUNDA

En vista que el personal encuestado en la dimensión organización de personas manifestó un nivel eficiente (69.4%) y regular (30.6%). Dado que el capital humano es el mayor activo de la organización, es de suma relevancia cultivarlo a la par que se acatan los objetivos de crecimiento. Se recomienda al jefe del área de recursos humanos de la institución continúe optimizando el proceso de la organización de las personas trabajando de forma conjunta los líderes y el área de RR.HH. con la finalidad de hallar un equilibrio entre el bienestar laboral, productividad y formación continua a nivel profesional.

TERCERA

En vista que el personal encuestado en la dimensión evaluación de personas manifestó un nivel regular (60.0%), seguido por un nivel eficiente (24.7%) y por último, esta con 15.3%. Dado que, el capital humano es el componente más delicado a nivel organizacional, pues de ello depende el

cumplimiento de los objetivos. Se recomienda al jefe del área de recursos humanos de la institución optimizar la evaluación de personas, a través del manejo de un sistema de evaluación con la finalidad de llevar un registro de los procedimientos y funciones del personal a cargo.

CUARTA

En vista que el personal encuestado en las variables gestión de recursos humanos manejan un nivel eficiente (67.1%) frente a un nivel regular (32,9%); mientras que, el compromiso organizacional reflejó un nivel regular (60.0%) y un nivel eficiente (40.0%). Dado que, el reto de toda organización es aplicar las herramientas más propicias, es vital un adecuado manejo de la gestión de recursos humanos lo cual consecuentemente generará un compromiso organizacional de parte del personal. Se recomienda al jefe del área de recursos humanos de la institución continúe optimizando el proceso de gestión de recursos humanos aplicando procedimientos con la finalidad de retener al personal más calificado de la organización; los cuales deben asumir un compromiso organizacional para que desempeñe de forma eficiente sus funciones.

REFERENCIAS

- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Rev. Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
<https://doi.org/http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Baez, R., Zayas, P., Velasquez, R., & Yosvani, L. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Scielo*, 40(1).
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2018). *Compromiso organizacional y gestión estratégica de los recursos humanos*. España: UPNA.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). El Desempeño laboral. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2019). Gestión del talento humano para la mejora del compromiso laboral en el banco solidario. *Rev. Interdisciplinaria en Cs. Sociales*, 22(1), 184-203.
<https://doi.org/http://www.doi.org/10.36390/telos221>.
- Chiang, M., Quijada, M., Rivera, M., & Hidalgo, J. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Rev. Salud de los colaboradores*, 29(2), 104-114.
- Chiavenato, I. (2016). *La gestión del Talento Humano*. MC Graw Hill.
- Coronado- Guzmán, G., Valdivia- Velasco, M., Aguilera- Dávila, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional. *Redalyc*(60), 1-15.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Cuesta- Santos, A., Fleitas- Triana, S., & García-Fenton. (2017). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la

- organización. *Univ. Tecnológica de la Habana*, 24-35.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2015). *Comportamiento Humano en el Tcentro de labores*. México: Mc. Graw Hill.
- Goetendia, M. (2019). Compromiso organizacional. *Rev. Hor. de la Ciencia*, 236-254.
- Gómez- Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* . México DF: Pearson Educación.
- Hernández Palma, H. (2018). Administración de recursos humanos como factor estratégico. *Redalyc*, 1-13.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huaytalla, J., & Palomino, N. (2018). *Gestión de recursos humanos y compromiso laboral de los servidores de la Unidas de Gestión Educativa Local de Cangallo*. UCV.
- Jaén Arenas, D. (2019). Gestión de Recursos Humanos. *International Journal of Information* , 63-79.
- Machaca, L. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Manriquez, M., Rendón, L., Sánchez-Fernández, M., & Guerra, J. (2017). Estrategias de compensación y compromiso organizacional en colaboradores. *Rev. Americana de Estrategia*, 6(2), 90-103.
- Márquez, C. (2021). *Incidencia de la gestión del talento en el compromiso organizacional de partedel personal de la empresa*. Tacna: UPT.

- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage publications.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Rev. Visión de futuro*, 20(2), 1-20.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Olaya, I. (2022). *Gestión del Talento Humano y el Compromiso Laboral Docente de un Centro Cultural en Lima 2021*. UCV.
- Oliveros de Sarmiento, B. (2017). Gestión de Recursos humanos . *Orbis*, 73-90.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Juventud y Empleo en Latinoamérica*. Oficina de la OIT.
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Geestión de recursos humanos*. Lima: Sincoeditores .
- Osio, L. (2017). La gestión de recursos humanos y socialismo. *Innova*, 2(2)14-20.
- Panduro, O. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, Región Ucayali, 2020*. UCV .
<https://doi.org/https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2986497>
- Peña, M., Chávez, A., & Alárcon, M. (2016). El compromiso organizacional de los colaboradores. *Rev. Int. Administración y finanzas*, 109-119.
- Pérez, S., & Flores, E. (2021). Gestión de recursos humanos en el sector público de América Latina . *Rev. Ciencia Latina* , 6(2), 3695- 4000.

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141

- Prieto, F., Postigo, A., Cuesta, A., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Rev. Latinoamericana de Psicología*, 53(3), 133-142. <https://doi.org/https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Quiñones Li, A. (2022). Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. *Rev. Ciencia Latina*, 6(1), 332-340. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1501
- Redondez, A. (2020). *Gestión de los recursos humanos y compromiso laboral para el colaborador de salud del hospital de Huaycán de Ate-2020*. UCV.
- Rincón Roldán, A. (2021). Gestión de Recursos Humanos y. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 102, 33-59. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.102.18291>
- Riveroa, G., & Dabos, G. (2017). Gestión del talento humano. *Rev. Estudios*, 33, 39-51.
- Robbins, P., & Timothy, A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Rodríguez Sánchez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Rev. Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rubio, L., & García, O. (2019). Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios . *Rev. Contexto*, 8, 35-48.
- Santiago- Torner, C., & Rojas - Espinoza, S. (2021). Compromiso laboral dentro

de una organización en contexto Covid-19. *Desarrollo e Innovación*, 1 (3), 437-450.

Septiem, M., & Rios, C. (2017). Innovación en gestión del talento humano. *Journal of Technology Management*, 12, 96- 107.

Simon, D., Ramón, S., Jackson, E., & Randall, S. (2017). *La gestión de los recursos humanos* . Mc Graw Hill.

Tarazona, J. (2018). *Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018* . UCV.

Zavala - Villalón, G., & Frías, P. (2018). Desafíos en la gestión de recursos humanos. *Psicoperspectivas* , (3), 1-15.

APÉNDICE

Apéndice 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA	INFORMANTES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Interrogante principal</p> <p>¿Cuál es la influencia de la Gestión de los recursos humanos en el compromiso laboral por parte del colaborador de un organismo del Estado - Tacna, 2023?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia de la Gestión de los recursos humanos y el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023</p>	<p>Variable Independiente: Gestión de los recursos humanos</p> <p>Variable Dependiente: Compromiso laboral</p>	<p>Subcategorías de variable 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integración de personas - Organización De Personas - Evaluación de Las Personas <p>Subcategorías de variable 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso Afectivo - Compromiso Normativo - Compromiso de continuidad 	<p>Tipo investigación: Básica</p> <p>Diseño de la investigación: no experimental</p> <p>Nivel de la investigación: Correlacional</p>	<p>Los colaboradores de Migraciones Tacna.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario.</p> <p>Población 127 colaboradores de Migraciones Tacna</p> <p>Muestra 85 colaboradores de Migraciones Tacna.</p>
<p>Interrogantes específicas:</p> <p>a) ¿Cuál es la influencia de la integración de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la influencia de la organización de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la influencia de la evaluación de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de un organismo del Estado - Tacna, 2023?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Examinar la influencia de la integración de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023</p> <p>b) Evaluar la influencia de la organización de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023</p> <p>c) Analizar la influencia de la evaluación de personas en el compromiso laboral por parte del colaborador de Migraciones Tacna, 2023</p>					

*Apéndice 2. Instrumentos utilizados***CUESTIONARIO GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Alfredo Jesús Redondez Crispín (2020)

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

Nro	Gestión de los Recursos Humanos	TD	ED	NA	DA	TA
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Integración de personas					
1	Considera que la institución adecúa sus vacantes de empleo de acuerdo a la normatividad					
2	Considera que las técnicas de reclutamiento de la institución son las más adecuadas					
3	Considera que es importante la aplicación de algunas técnicas de reclutamiento al momento de postular a un empleo en la institución					
4	Considera que las entrevistas de empleo son necesarias para ingresar a la institución					
5	Considera que se planifica las vacantes de empleo de acuerdo a las necesidades del área usuaria					
6	Considera que es necesario recibir alguna charla de inducción al ingresar donde se manifieste la visión y misión de la institución.					
	Dimensión 2: Organización de Personas					
7	Considera que el trabajo en su área está bien organizado					
8	Considera que las cargas de trabajo están bien definidas					
9	Considera que las funciones y responsabilidades están bien definidas					
10	Considera que desarrolla al máximo sus habilidades					
11	Considera que el responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones					
12	Considera que se delegan eficazmente funciones de responsabilidad					

	Dimensión 3: Evaluación de Las Personas					
13	Considera que recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo					
14	Considera que las necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas					
15	Considera que se proporciona oportunidades para desarrollar su carrera					
16	Considera que la evaluación de desempeño se realiza aplicando sistemas de información					
17	Considera que los objetivos o metas tienen controles para medir rendimiento y desempeño					
18	Considera que se utilizan técnicas adecuadas para evaluar su desempeño					

ESCALA DE COMPROMISO LABORAL

Meyer y Allen (1997), adaptado por Cedeño y Pirela,
(2002)

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

Escala de compromiso organizacional.						
Nro	Escala de compromiso organizacional.	TD	ED	NA	DA	TA
		1	2	3	4	5
	Dimensión1 : Compromiso Afectivo					
1	Considera que se siente emocionalmente vinculado con la institución					
2	Considera que tiene un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución					
3	Considera que realmente siente los problemas de la organización como propios					
4	Considera que se siente parte de la familia en esta institución					
5	Considera que en la institución tiene para usted un alto grado de significación personal.					
	Dimensión 2 : Compromiso Normativo					
6	Considera que tiene la obligación de permanecer a esta institución					
7	Considera que le debo mucho a esta institución					
8	Considera que esta organización merece su lealtad.					
9	Considera que si decidiera renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de su vida se verían interrumpidas.					
10	Considera que no renunciaría a mi trabajo ahora porque se siento obligado con la gente de la institución					
11	Considera que no siento que sea correcto renunciar a la institución.					

	Dimensión 3 : Compromiso de continuidad					
12	Considera que una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.					
13	Considera que sería muy difícil para usted en este momento, dejar la institución incluso si lo deseara.					
14	Considera que se sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
15	Considera que sería muy feliz si trabajara el resto de su vida en esta organización.					
16	Considera que si renunciara a esta institución, tendría pocas opciones alternativas					
17	Considera que permanecer en la institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
18	Considera que si no hubiera invertido tanto de usted mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte					

Apéndice 3. Carta de autorización de la Institución



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Breña, 30 de Enero del 2023

CARTA N° 000070-2023-TP-MIGRACIONES

Sr(a).

GIOMARA TAGLE LLERENA

Alfonso Ugarte etapa, Edif 13, Dpto103, distrito Coronel Lanchipa – Tacna.

Correo electrónico: TAGLEGIOMARA@GMAIL.COM

Presente

Asunto : Respuesta a solicitud de Acceso a la Información Pública

Referencia: Solicitud de Acceso a la Información Pública registrada con N° 2023011814157

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarlo y con atención al documento de la referencia, por medio del cual solicitó lo siguiente:

"SOLICITAR LA CANTIDAD DE TRABAJADORES ACTUALIZADA AL 2023 DE LA JEFATURA ZONAL DE TACNA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES -MIGRACIONES"

Al respecto, Oficina de Recursos Humanos mediante Memorando N° 200-2023-ORH-MIGRACIONES de fecha 25 de enero de 2023, señaló que; " *La Unidad de Administración de Personal a mi cargo, ha dado respuesta a la solicitud de la administrada, precisando que, a enero del presente año, vienen laborando 127 servidores en la Jefatura Zonal de Tacna*"

La Unidad de Abastecimiento mediante Hoja de Elevación N° 75-2023-UA-MIGRACIONES de fecha 27 de enero de 2023, señaló que; " *La jefatura Zonal de Tacna cuenta con veintiún (21) proveedores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios*"

En ese sentido, de conformidad con lo que establece la Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se da por atendida su solicitud.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Atentamente,

ELIANA RIZABAL FLORES

Responsable de Entregar la Información de Acceso Público (e)
DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE



Firmado digitalmente por
CHRISTIANO COELLO ROSA
Hay@ FAU 20551239692 soft
Motivo: Day 1° B'
Fecha: 27.01.2023 17:38:50-05:00

Superintendencia Nacional de Migraciones
Av. España N° 734 Breña, Lima – Perú – T (511) 200 – 1000
Informes@migraciones.gob.pe / www.migraciones.gob.pe

Apéndice 4. Matriz de datos

Encuestado	Variable Compromiso Laboral															Variable Gestión de Recursos Humanos																								
	Compromiso Afectivo					Compromiso Normativo					Compromiso de Continuidad					Integración de Personas					Organización de Personas					Evaluación de las Personas														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18				
Encuestado 1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3					
Encuestado 2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	1	2	3	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3		
Encuestado 3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3		
Encuestado 4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	1	5	5	3	3	2	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
Encuestado 6	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3

Encu estad o 16	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	1	5	5	3	3	2	5	3	4	3	3	5	4	4	4	3	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1			
Encu estad o 17	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
Encu estad o 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Encu estad o 19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3		
Encu estad o 20	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
Encu estad o 21	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Encu estad o 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encu estad o 23	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3		
Encu estad o 24	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		

Encuestado 34	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	3	3	3		
Encuestado 35	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	1	5	5	3	3	2	5	3	4	3	3	5	4	4	4	3	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
Encuestado 36	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3		
Encuestado 37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestado 38	4	3	3	4	3	1	3	4	3	2	2	5	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	2	4	2	4	2	1	2	3	1
Encuestado 39	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3		
Encuestado 40	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	3	3	3	
Encuestado 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestado 42	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3

Encuestado 52	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	3	3	3		
Encuestado 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Encuestado 54	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3		
Encuestado 55	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3		
Encuestado 56	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Encuestado 57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestado 58	4	3	3	4	3	1	3	4	3	2	2	5	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	2	4	2	4	2	1	2	3	1
Encuestado 59	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	1	5	5	3	3	2	5	3	4	3	3	5	4	4	4	3	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
Encuestado 60	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	

Encuestado 61	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3			
Encuestado 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Encuestado 63	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	3	3	3		
Encuestado 64	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3			
Encuestado 65	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Encuestado 66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestado 67	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Encuestado 68	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
Encuestado 69	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3		

