



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Análisis de la gestión de personas en el compromiso de los
colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, La
Victoria-2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Cueva Juarez, Etzel Bonny (orcid.org/0000-0001-7726-191X)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ
2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis de la gestión de personas en el compromiso de los Colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, La Victoria-2024", cuyo autor es CUEVA JUAREZ ETZEL BONNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 04- 08-2024 15:07:02

Código documento Trilce: TRI - 0847677





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CUEVA JUAREZ ETZEL BONNY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Análisis de la gestión de personas en el compromiso de los Colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, La Victoria-2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CUEVA JUAREZ ETZEL BONNY DNI: 48075486 ORCID: 0000-0001-7726-191X	Firmado electrónicamente por: EBCUEVAJ el 19-08- 2024 22:39:44

Código documento Trilce: INV - 1711996

Dedicatoria

La investigación va dedicada a mi familia paternaya que ellos han estado apoyándome en todo este proceso y han sido mi mayor motivación.

Agradecimiento

El agradecimiento va dirigido a la universidad por los conocimientos obtenidos con toda la plana docente de calidad y sobre todo a Dios.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaración de autenticidad del asesor	ii
Declaración de autenticidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de Figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.METODOLOGÍA.....	10
III. RESULTADOS	12
IV.DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	37

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Red semántica del objetivo general</i>	12
Figura 2 <i>Red semántica del primer objetivo</i>	14
Figura 3 <i>Red semántica del segundo objetivo</i>	17
Figura 4 <i>Red semántica del tercer objetivo</i>	20

Resumen

En el contexto actual de la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de la empresa privada de fondo colectivo en La Victoria, se analiza la necesidad de realizar mejores prácticas en función al desenvolvimiento de sus trabajadores. Este tema se torna importante ya que es necesario mejorar la gestión y trabajar en conseguir colaboradores comprometidos del fondo colectivo.

El objetivo de estudio, orientado Objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número 8: “Trabajo decente y crecimiento económico”. Se pretende comprender de qué manera la gestión de personas puede mejorar en lograr compromiso laboral y alto desempeño, trabajando en su bienestar y delego de funciones entorno a su crecimiento profesional y bienestar.

Se empleó una metodología de investigación básica, utilizando técnicas cuantitativas. La investigación será de tipo hermenéutico y fenomenológico. La población en estudio incluirá empleados de diferentes áreas del fondo colectivo, seleccionados aleatoriamente para poder ver la perspectiva desde diferentes áreas y su manejo en ellas

Se analizó las razones que hacen posible el nivel de desarrollo de la gestión el compromiso. Los resultados se enfocaron en la gestión de tareas, compromiso, lealtad, como elementos importantes para conseguir un lugar de trabajo seguro, respetable y valorado.

Palabras clave: Gestión de personas, compromiso, colaboradores de fondo colectivo, desenvolvimiento, lealtad.

Abstract

In the current context of people management and the commitment of employees of the private company of collective fund in La Victoria, the need to carry out better practices based on the development of its workers is analyzed. This topic becomes important since it is necessary to improve management and work on getting committed employees of the collective fund.

The objective of the study, oriented to Sustainable Development Goal (SDG) number 8: "Decent work and economic growth." It is intended to understand how people management can improve in achieving work commitment and high performance, working on their well-being and delegating functions around their professional growth and well-being.

A basic research methodology was used, using quantitative techniques. The research will be of a hermeneutic and phenomenological type. The population under study will include employees from different areas of the collective fund, randomly selected to be able to see the perspective from different areas and their management in them.

The reasons that make the level of development of commitment management possible were analyzed. The results focused on task management, commitment, loyalty, as important elements to achieve a safe, respectable and valued workplace.

Keywords: People management, commitment, crowdfunding collaborators, development, loyalty.

I. INTRODUCCIÓN

Con el pasar de los años a raíz del avance de la tecnología, las nuevas tendencias, la evolución e investigaciones enfocadas al desarrollo e innovación, las empresas se han visto en la necesidad de estar alineadas a todos estos cambios porque han comprendido que solo así van a conseguir sobrevivir a un mercado competitivo, lograr estabilidad y ser el mejor en su rubro.

En lo correspondiente al octavo objetivo de desarrollo sostenible (ODS), al tener como concepto el trabajo decente y crecimiento económico, se explora la importancia de la gestión de personas para el mejoramiento de las funciones del colaborador y el compromiso que este tiene en su entorno laboral. Además de brindar mejores oportunidades para el crecimiento personal y promover la inclusión social.

Entre los muchos estudios trabajados en la actualidad, se debe destacar el enfocado con la gestión de personas ya que comprende que es esta la clave necesaria para conseguir los objetivos como organización. En el contexto global, Conexión ESAN (2022) menciona que una correcta gestión estratégica de recursos humanos aumenta el compromiso de los colaboradores porque trae como consecuencia una satisfacción por parte del cliente ocasionando un alto retorno de inversión como lo indica la revista Forbes acerca de las empresas líderes a nivel mundial que cuentan con un 60% de empleados comprometidos, por lo cual su productividad aumenta y esto lo afirma un informe del State of the Global Workplace por parte de Fernández (2023; citado por Gallup 2023) que dice que las empresas con alto grado de compromiso consiguen 21% de productividad gracias a una correcta gestión de recursos humanos, es ahí donde la retención del talento es uno de los desafíos que la gestión de personal a nivel global debe lograr según Sandeepanie (2022).

En América Latina, se realizó un estudio que involucró a más de 3000 profesionales de Latinoamérica, debido a que los recursos humanos han experimentado muchos cambios en estos 30 años y se ha podido ver que ahora es considerado un departamento con la responsabilidad de múltiples tareas; el resultado de la investigación demostró que existe un 71% de las empresas que están preocupadas por la falta de perfiles idóneos para cubrir sus vacantes (Fernández, 2023) y a su vez, Gartner (2024), afirma que el 82% de los colaboradores desean que sus empresas aprecien su valor.

A nivel nacional, según el informe Building Happiness al 2023, 6 de cada 10 colaboradores peruanos evalúan efectivamente decisiones para el soporte del bienestar físico y psicológico, 7 de 10 en la diversidad e inclusión y 8 de 10 en el liderazgo preocupado por el bienestar del equipo. Por lo tanto, la misión de los encargados de la gestión de personas es anticiparse a lo que está por suceder y preocuparse por los cambios que se dan en su centro de trabajo y las nuevas adaptaciones que traiga consigo; es entonces que los puntos: salud mental, liderazgo y la diversidad están siendo tomados como bases necesarias que harán que en el futuro exista un ambiente laboral bueno (El Peruano, 2023).

A nivel local, existen en Perú siete fondos colectivos los cuales cuentan con un 8% de presencia en el sector automotriz a diferencia de los países hermanos como Argentina y Ecuador que bordean el 30% y 23% de aceptación por parte del público, pese a estar preparado para ser tomado como una alternativa muy favorable y accesible para el público en general aún no se ha podido lograr acaparar más mercado, pero con el pasar del tiempo ha ido avanzando de a pocos (Economía, 2024).

Según lo expuesto anteriormente, se brinda el siguiente planteamiento del problema principal es: ¿De qué manera se evidencia la gestión de personas en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo de La Victoria, el año 2024? Los problemas específicos serán: (i) ¿De qué manera se evidencia la gestión estratégica de personal en el compromiso de los colaboradores en una empresa de fondo colectivo de La Victoria, el año 2024?; (ii) ¿De qué manera se evidencia los aspectos operativos en el compromiso de los colaboradores de un fondo colectivo de la Victoria, el año 2024?; (iii) ¿ De qué manera se evidencia las relaciones sindicales en el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo de la Victoria, el año 2024?

La justificación teórica se fundamenta en el análisis de las categorías apoyándose en las teorías para así respaldar la manera en que la gestión de personas y en el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo de La Victoria, del año 2024. Es sustancial comprender como la gestión de personas impacta en el compromiso de los colaboradores y lo importante que es brindar las herramientas necesarias para que ellos logren los objetivos organizacionales (Maidana, 2021).

Con respecto a la justificación práctica se enfoca en comprender como la gestión de personas impacta en el compromiso de los colaboradores, siendo este un gran reto para lograr alcanzar los objetivos organizacionales teniendo a los colaboradores dando lo mejor de sí al estar completamente comprometidos con su cargo y sobre todo con su empresa, por ello es importante la creación de planes estratégicos de las mejores que pueden aplicar, además de un análisis exhaustivo para cada área y así promover el buen desempeño (Jara et al.,2018).

La justificación metodológica es importante para verificar la validez y confiabilidad en base a la investigación realizada. Se resalta contar con argumentos claros que avalen la ejecución de los métodos y técnicas a razón de los objetivos del estudio y las herramientas aplicadas de acuerdo al fenómeno estudiado (Niño,2014).

Por lo tanto, la gestión de personas tiene relevancia social porque en las últimas investigaciones se ha podido determinar su importancia entorno al crecimiento de una organización y surge como una necesidad que lleva departamentos de la organización y se aplicó una encuesta empleando la escala de Likert. Sus resultados confirmaron la importancia de tener beneficios e incentivos, promover la participación y que al estar apoyada de un buen clima organizacional se logra valorar el talento humano.

Entonces que el objetivo general se plantea: Analizar la forma en la que se presenta la gestión de personal en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo de La Victoria, el año 2024. Así, se plantean como objetivos específicos: (i) Analizar la forma en que se presenta la gestión de personas en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, en el año 2024; (ii) Analizar la forma en la que se presentan los aspectos operativos en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo de La Victoria, el año 2024; y, (iii) Analizar la forma en que se presenta las relaciones sindicales en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo de La Victoria, el año 2024.

Entre los antecedentes de investigación, en el ámbito internacional, se tiene a Gutiérrez (2024), quien realizó una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación entre compromiso organizacional y la intención de rotación, para lo cual se seleccionaron 180 personas siendo este un muestreo probabilístico por conveniencia utilizando una encuesta web, que dio como resultado la existencia de relación de las

variables estudiadas y su finalidad consistió en rediseñar nuevas prácticas para la gestión del personal en el sector de construcción de Bucaramanga.

En Brasil, Oliveria y Honório (2020) efectuaron un estudio el cual tenía como finalidad analizar la relación entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional en una empresa dedicada al saneamiento urbano, este artículo llevo consigo la realización de una encuesta a 349 empleados; las hipótesis formuladas fueron comprobadas por la regresión múltiple obteniendo como resultado del estudio la predominación del compromiso afectivo de los trabajadores con la práctica de recursos humanos porque fueron vinculados a los beneficios, en desacuerdo con la planificación de línea de carrera y la política remunerativa; la cual llevó a confirmar la relación positiva de las prácticas de recursos humanos con los tipos de compromiso afectivo, normativo y de permanencia.

En Hungría, Kozak (2020) presentó un estudio con el objetivo de encontrar una relación entre los componentes de la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de la Universidad Eszterházy Károly. Se aplicaron cuestionarios con escalas diseñadas para estudiar las percepciones de 410 encuestados. Los indicadores del estudio se basaron en varios modelos: Allen-Meyer (1990) para el compromiso afectivo, Ellemers-Gider (1998) para el compromiso con la carrera y los equipos, y Aranya et al. (1981) para el compromiso profesional. Los resultados mostraron una correlación directa entre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores. Se concluyó que es fundamental implementar mejores prácticas en la gestión de recursos humanos para fomentar el compromiso y bienestar de los trabajadores.

Valdebenito (2020) realizó una investigación acerca de la efectividad de las prácticas de gestión de personas sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional mediante una metodología cuantitativa con la finalidad de brindar mayores elementos de contexto, por ello aplicó la encuesta para 278 funcionarios, los cuales pasaron por análisis estadísticos del Coeficiente Alpha, análisis de correlación entre las variable y regresiones. Los resultados evidenciaron la percepción de los colaboradores en base a las prácticas que realiza la gestión y la medición de niveles de compromiso concluyendo que existe una percepción positiva por parte de los empleados en función al trabajo en equipo, negativa en el caso de los ascensos e indiferentes en las participaciones y se recomendó mejores prácticas de gestión.

Además, entre los antecedentes a nivel nacional se tiene a Tagle (2023), en su investigación examinó la relación entre la variable gestión de recursos humanos y la variable compromiso laboral de los colaboradores de Migraciones Tacna. Donde la metodología usada fue básica, correlacional de carácter cuantitativo no experimental y corte transversal, teniendo como muestra a 85 colaboradores utilizando la técnica de la encuesta en una escala de Likert contemplado bajo 18 ítems el cual paso por el software SPSS en su versión 25. Dio como resultados la comprobación de la hipótesis general y específicas de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman demostrando un nivel de confianza del 95%, es decir una relación significativa con el compromiso organizacional y afirmando que la gestión de recursos humanos lleva consigo criterios de organización, evaluación e integración para lograr colaboradores comprometidos con su empresa.

Leiva (2019) tuvo como objetivo establecer el nexo entre gestión de personas y compromiso organizacional. Su investigación fue básica de nivel correlacional tomando como muestra 46 colaboradores, con una encuesta con muestreo probabilístico simple mediante una investigación hipotética-deductiva. Gracias a los hallazgos se concluyó la existencia de una conexión directa y significativa según el índice Rho Spearman y consideraron la necesidad de implementar políticas en la gestión de personas para fortalecer el compromiso por parte de los colaboradores, así como estrategias para mejorar las necesidades y posibilidades del trabajador para que pueda identificarse con su organización.

Flores (2021) en su investigación tuvo como objetivo general determinar como la variable compromiso laboral influía en el cambio organizacional; trabajando con un método de investigación no experimental, tipo transversal y correlacional causal, su población fue de 547 colaboradores del área administrativa y sacando de ella una muestra de 225 personas. Se utilizó de técnica a la encuesta y de instrumento al cuestionario, el cual mediante la prueba estadística de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett dieron como resultados que el compromiso laboral del personal administrativo influye significativamente en el cambio organizacional.

En aspectos teóricos, la categoría gestión de personas está orientada a la teoría propuesta por Ribes et al. (2018) que consideran a los recursos humanos como pilares fundamentales para las empresas, independientemente del tipo de industria en el que se desarrollen, esto debido a que una muchas áreas y se preocupa por cada

personal, al margen del puesto que ocupe, si bien es cierto los directivos solo lo han visto inicialmente como un costo para la empresa en vez de connotar lo valioso que es para el desarrollo de la organización, pero ahora se ha podido evidenciar que las prácticas de gestión de recursos humanos tienen un gran valor, para la toma de buenas decisiones entorno a los pagos, formación, evaluación del desempeño y la motivación. Por lo tanto, se puede decir que la gestión de personas es un recurso necesario para trabajar en el rendimiento de las habilidades y competencias y así conseguir una ventaja competitiva a lo largo del tiempo.

La teoría utilizada por Montoya y Boyero (2016), considera que el personal al ser pieza clave para la adaptación de la organización busca consolidar una ventaja competitiva utilizando consigo muchas herramientas para la calidad de los procesos y así conseguir un mejoramiento continuo porque comprende que se tiene que construir y llevar a cabo acciones, planes estratégicos y políticas con modelos sencillos los cuales deben ser compartidos con todo el personal.

Para Prado (1998), la gestión de personas tiene como responsabilidad rediseñar los procesos, fomentar el trabajo colaborativo, superar desafíos apoyándose en planes concretos hacia un deseado desarrollo personal como grupal y lograr con ello resultados favorables para la organización. Es entonces que la gestión de personal comprende: La gestión estratégica de personal la cual establece la relación de la organización con su propio personal, trabajando con el comportamiento y compromiso teniendo consigo al liderazgo, motivación, aprendizaje en equipo, toma de decisiones, marketing interno y comunicación; los aspectos operativos: que se relacionan son cuestiones tácticas de selección, capacitación, medición y administración de procesos de cambio; y las relaciones sindicales: es la relación que existe entre la organización y las entidades profesionales de colaboradores, donde también se exponen los problemas laborales.

Desde un enfoque latinoamericano, la gestión de personal o también denominado administración de personal para Dessler y Valera (2011), lleva consigo prácticas y políticas para resolver asuntos del personal como: reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, crear un ambiente cálido prevaleciendo un código de ética y justicia entre los colaboradores, un análisis de puestos, planeación de necesidades.

La teoría de Fayol (1949), determinó que la gestión es un proceso donde intervienen las personas porque observo que se puede lograr una gestión más eficiente, haciendo que exista un apoyo entre los colaboradores al momento que realizan sus tareas, por lo tanto, propuso incentivar un espíritu de equipo y alentarlos a brindar por sus propias ideas, entre un trabajo bien remunerado acorde a la actividad demandada, es por ello que considero que las funciones clave de la gestión de personas son: planeación, organización, liderazgo y control.

Porter (2010) menciona en su teoría acerca de la gestión de personas, que la dirección del personal es la que tiene como responsabilidad programar, organizar, direccionar y controlar las diferentes funciones operantes enfocadas en lograr desarrollar, conservar y manejar el equipo de trabajo la cual está vinculada directamente con los objetivos organizaciones y finalidades de ella, por ende, presenta cuatro funciones.

La primera, denominada la función del empleo, se orienta a busca proporcionar a la empresa los colaboradores necesarios tanto para sumar algunos de ellos o en su defecto prescindir de los mismos por lo cual se enfoca en analizar correctamente los perfiles para el puesto de trabajo y apoyarse con herramientas de instituciones adecuadas que realizan reclutamiento de personal para llevar un buen proceso de selección.

La segunda función de administración de personal, la cual compete actividades netamente administrativas de acuerdo al contrato de trabajo: gestión de contratos de trabajo, trámites legales y de carácter administrativo, entre salario, retribuciones, controles, tiempos y métodos.

La tercera función de dirección y desarrollo de los RR.HH. nos habla de la importancia del crecimiento del personal en la organización y la estimulación que se tiene que ejecutar para que ellos puedan mejorar en desempeño, es donde tenemos la comunicación, formación, desempeño, motivación, liderazgo y línea de carrera.

La cuarta función de relaciones laborales, que se refiere al tratamiento de los conflictos individuales y colectivos, como también la representación de ello ante las entidades de autoridad laboral e inspección del trabajo.

Además, Dolan y Raich (2010), mencionan que el papel de la gestión de personal se basa en centrar el bienestar del colaborador y los objetivos de la organización, ofreciendo también recompensas intrínsecas y extrínsecas. Es

entonces la función de la gestión de recursos humanos mediar, evaluar y mejorar el rendimiento del personal, generar una estructura de gestión adecuada y verificar que se realice su trabajo asignado y así conseguir el compromiso.

Según Allen y Meyer (1990), los colaboradores al sentirse comprometidos con su organización desarrollan un papel altamente destacado en función a su participación mostrando un alto rendimiento, por lo tanto, todo esto viene a ser considerado un compromiso organizacional y es por ellos que los autores formularon en su teoría un modelo que plantea las siguientes categorías: compromiso afectivo, se refiere a una relación emocional que los trabajadores tienen hacia su empresa creyendo en sus valores y siendo este el motivo por el cual desean seguir laborando puesto que se sienten orgullosos de formar parte de él; compromiso normativo, es cuando el colaborador reflexiona sobre el costo que demandaría si decide renunciar y lo vincula a las pocas oportunidades que pudiese conseguir al salir de ella, por lo tanto, decide permanecer ahí. Y compromiso de continuidad, es el que va ligado a la obligación que siente el empleado por haber recibido algo por parte de su empleador que lo tiene sujeto a permanecer en ella y estas pueden ser: recompensas, préstamos, u otras ventajas.

Cohen (2007) desarrolló un modelo basándose en el comportamiento de los colaboradores ni bien ingresan a su empresa con ciertas actitudes de compromiso, en base a ello se apoya la teoría del autor mediante dos dimensiones: apego instrumental, nos habla del intercambio individuo- organización y se compone de la propensión instrumental que es un apego que viene de la percepción del colaborador ante las contribuciones que recibe por parte de su empresa y el apego psicológico, constituido por la propensión normativa que es considerada como una obligación moral y compromiso afectiva donde el colaborador se identifica con las características de la empresa.

Betanzos et al. (2006) menciona que el compromiso organizacional va asociada a los aspectos personales del colaborador, características del trabajo, el clima laboral y las funciones que establece cada puesto, por consiguiente, se determina también como es el trabajador con su empresa y que factores lo llevar a comprometerse con el tiempo.

El origen del problema radica en la necesidad de comprender la vinculación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional, un tema

recurrente en diversas investigaciones internacionales y nacionales, los que evidencian que una adecuada gestión de personal puede incrementar el compromiso afectivo, normativo y de continuidad entre los empleados. Sin embargo, existen discrepancias en las prácticas aplicadas y su efectividad, lo que sugiere la necesidad de rediseñar estrategias de gestión para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral. Este problema es crucial para lograr una ventaja competitiva sostenible y fomentar un ambiente de trabajo positivo

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación es básica porque busca aumentar la teoría, ofreciendo nuevos conocimientos y la comprensión del tema estudiado en un campo específico, si bien no resuelven problemas, pero llega a ser otras formas de investigación (Huaire, 2019).

El enfoque de la investigación es cualitativo debido a que se basa en la dedicación para explorar y descubrir los fenómenos desde el punto de vista de quienes forman parte de él y conseguir comprender los significados de las perspectivas y experiencias de los participantes desde su contexto y narración (Salazar, 2020).

El tipo de diseño es hermenéutico y fenomenológico porque va orientado a revelar los fenómenos ocultos y los significados, enfocándose en los propósitos y tareas desde el punto de vista de las personas, así como el sentido e importancia que les dan, y será posible mediante la observación a las personas (Fuster, 2019).

Respecto a las categorías, se debe tener en cuenta inicialmente que estas son una manera de clasificar una determinada información, en función a la importancia que le demos al tema puesto que son ideas, conceptos o interpretaciones de las citas colocadas en la investigación que al ser adscritas a una categoría va permitir formar relaciones, reclasificar y revisar hasta lograr toda la idea (Ramírez, et al., 2020).

En relación a la categoría Gestión de personas, Prado (1998) habla de las personas que tienen la responsabilidad de rediseñar los procesos para aumentar su valor, fomentar el trabajo en conjunto, brindar profesionalmente respuestas precisas ante las dudas por parte de los trabajadores, superar desafíos con planes concretos hacia un deseado desarrollo personal y así lograr resultados favorables en la organización.

Así mismo Porter (2010) considera que la gestión de personal tiene la responsabilidad programar, organizar, direccionar y controlar las diferentes funciones por lo cual presenta las siguientes subcategorías: la función del empleo, la función de administración de personal; la función de dirección y desarrollo de los RR.HH. y por último la función de relaciones laborales.

Con respecto a la categoría del compromiso Allen y Meyer (1990) lo conceptualizan como la identificación de un individuo con su organización, en base a una necesidad u obligación de permanecer en ella y se plantea como sub categorías:

al compromiso afectivo, normativo y compromiso de continuidad.

Se obtuvo la participación de 10 colaboradores de la empresa privada de fondo colectivo de La Victoria 2024, y por criterios de inclusión y exclusión se realizó una entrevista al jefe de área y a un analista a su cargo dentro de las 5 áreas que cuentan con más de 1 año de experiencia en su puesto.

Las técnicas de recolección de datos son los diversos estilos y procedimientos de conseguir información. Ejemplo de ello son las entrevistas y los instrumentos vienen a ser guías de entrevistas que en este caso constan de 15 preguntas y 5 para cada objetivo (Cisneros et al., 2022).

El método de análisis de recolección de datos de este estudio es entorno a una metodología cualitativa debido a que se realizan los análisis de las teorías y también de trabajos previos, los cuales mediante el desarrollo de una entrevista a los trabajadores de la Empresa Privada de Fondo Colectivo de La Victoria se recopilara la información necesaria los cuales serán llevados a través del programa ATLAS.ti.

Para el análisis de datos se apeló a la codificación abierta, la cual proviene del examen minucioso de los datos para poder igualar y definir lo que el texto expone, es así que los datos pasan a ser examinados y contrastados con sus semejanzas y oposiciones por parte de Cantero (2014, citado de Charmaz 2007).

En torno a la investigación, la transparencia de la información fue un pilar básico para el desarrollo y exposición de un estudio, teniendo como premisas a la integridad y confiabilidad del conocimiento científico, logrando validar las conclusiones logradas, la transparencia de sus prácticas metodológicas, el compromiso ante las decisiones, el juicio del enfoque y la ética al analizar la investigación (Diaz, 2018).

El consentimiento informado también es parte de la ética que se resalta en la investigación, debido a que todos los entrevistados cuentan con la misma información y tienen la libertad de elegir formar parte de ella o no, porque apoya su validez e integración (Pérez et al.,2021).

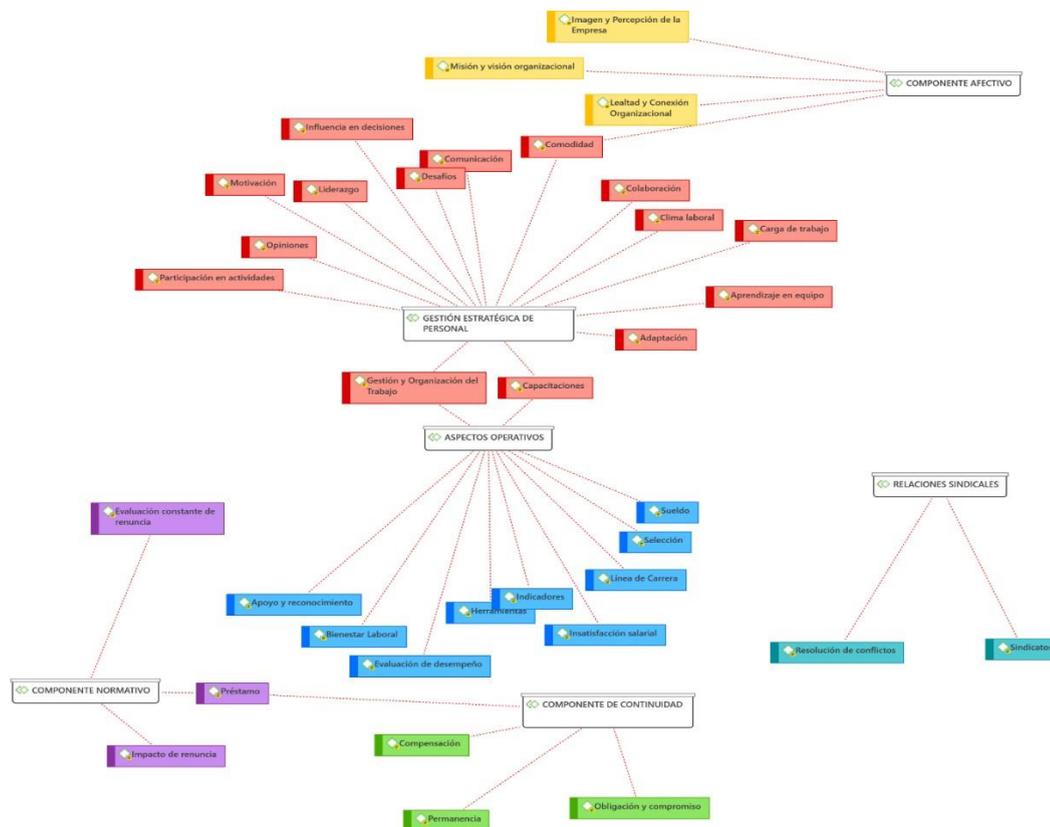
Se tomó en cuenta la confidencialidad de las respuestas que brindaron los colaboradores de la Empresa Privada de Fondo Colectivo La Victoria, porque estas fueron utilizadas únicamente para el desarrollo de la investigación sin la necesidad de ser manipuladas, de tal forma que no se tomó la investigación como un plagio y puede servir de referencia para futuros estudios.

III. RESULTADOS

Una vez conseguida la información, se procedió analizar el conjunto de datos obtenidos con el soporte de la inteligencia artificial y el procesador de datos cualitativos ATLAS ti. En el caso del objetivo general, referido a analizar la forma en la que se presenta la gestión de personal en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo de La Victoria, el año 2024, se obtuvo la siguiente red semántica:

Figura 1

Red semántica del objetivo general



Nota. Elaborado con ATLAS ti

La red semántica viene a ser una representación visual de conceptos y sus vinculaciones obtenidas de datos cualitativos, está formado por nodos que simbolizan conceptos importantes y enlaces que expresan asociaciones con los códigos. Entre estos se han mostrados los códigos denominados como gestión estratégica de personal, aspectos operativos, relaciones sindicales, componente normativo, componente afectivo y de continuidad. Por lo que esta representación no solo se enfoca las relaciones entre los diferentes aspectos, sino que también se fija en una

base para entender los matices emocionales, normativos y compromiso que caracterizan la vida organizacional y su compromiso dentro de él.

“Considero que nuestra comunicación es bastante fluida, nos apoyamos cuando a veces algo no entendemos, tanto nosotros como nuestra encargada, a veces tenemos algunas dudas y cuando no entendemos algunos temas y casos se realizan muchas reuniones” (Entrevista 2, conversación personal del 25 de mayo de 2024). Así mismo, “para mí la comunicación es muy efectiva de lo cual cualquier problema que siempre tenemos todo eso lo resolvemos en equipo”, conforme se refirió la Entrevista 6 (Conversación personal del 28 de mayo de 2024). También en la entrevista 2, “me siento bien en mi área, tengo una jefa a cargo que nos apoya mucho, desarrolla un buen liderazgo y tenemos mucha confianza, muchas veces nosreírnos o nos reunimos fuera de oficina, nos hemos vuelto muy unidos y eso es porque pese a los problemas que tenemos porque no estamos de acuerdo al pago salarial y al no contar con beneficios, nuestro clima organizacional es cálido gracias a que ella ve la manera también de unirnos y siempre escucha nuestra propuestas por lo cual ve la forma de hacerlo llegar a sus jefes directos y que sean tomados en cuenta para mejorar, pocas veces y nos consta de que a diferencia de otros años hoy por hoy tenemos un mejor respaldo” (conversación personal del 25 de mayo del 2024).

Desde una perspectiva hermenéutica, la red semántica se convierte en un medio para explorar el significado profundo de las vinculaciones y símbolos presentes en la percepción de la empresa por parte de sus empleados. Cada nodo y conexión representa no solo datos crudos, sino también historias personales, interacciones humanas y dinámicas culturales que moldean la experiencia organizacional. Esta interpretación revela que la imagen y percepción de una empresa no son estáticas ni simples, sino que emergen de una red compleja de significados compartidos y experiencias individuales.

Ya habiendo conseguido la información por intermedio de las entrevistas, se procedió a realizar el análisis del conjunto de datos mediante el apoyo de la inteligencia artificial y el procesador ATLAS ti. El primer objetivo específico se encarga de analizar la forma en que se presenta la gestión de personas en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, en el año 2024, por lo tanto, se elaboró la siguiente red semántica:

las capas de significado dentro de cada nodo conceptual, reconociendo la importancia a del contexto y la interpretación en la configuración del conocimiento organizacional.

El análisis revela tres componentes centrales que articulan la red: liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones. Cada uno de estos componentes actúa como un nodo crucial, anclado por una constelación de conceptos interrelacionados que dan forma y sustancia a la dinámica organizativa. En el componente de liderazgo, se destacan atributos esenciales como visión, motivación, comunicación, delegación, resolución de conflictos y gestión del tiempo. Estos elementos no solo delimitan las cualidades deseables en un líder eficaz, sino que también delimitan cómo estas cualidades se entrelazan y afectan mutuamente dentro de un contexto organizacional dinámico.

El componente de trabajo en equipo, por otro lado, enfatiza la colaboración como piedra angular de la eficiencia organizativa. Conceptos como confianza, comunicación, coordinación, resolución de problemas y responsabilidad compartida emergen como los hilos conductores que tejen la trama de interacciones entre individuos y grupos dentro de un equipo. Cada uno de estos elementos no solo facilita la armonía y la eficacia operativa, sino que también fortalece la cohesión grupal necesaria para enfrentar desafíos complejos de manera colaborativa.

El componente de toma de decisiones expone un proceso estructurado que guía las decisiones estratégicas dentro de una organización. Desde la definición precisa del problema hasta la generación y evaluación de alternativas, pasando por la selección e implementación de la decisión, cada etapa se presenta como un nodo crítico en la red semántica. Este enfoque sistemático no solo asegura la rigurosidad en la toma de decisiones, sino que también optimiza el rendimiento organizacional al fomentar la adaptabilidad y la capacidad de respuesta ante cambios y desafíos.

La conectividad entre estos componentes revela una compleja red de interdependencias donde cada concepto no solo coexiste, sino que se influye y se refuerza mutuamente. Por ejemplo, la visión de un líder puede catalizar la motivación y mejorar la comunicación dentro del equipo, mientras que la confianza entre los miembros del equipo facilita una coordinación eficiente y una resolución efectiva de problemas. Del mismo modo, el proceso de toma de decisiones se enriquece cuando se integran habilidades de liderazgo sólidas y una colaboración efectiva en equipo.

“El liderazgo que maneja mi jefe a cargo es el de una persona con la suficiente capacidad para influir, motivar y poder guiar a su equipo de trabajo, con el fin de poder lograr y obtener mejores resultados en los objetivos planteados frente a la empresa, por lo cual él tiene las habilidades suficientes y necesarias para poder saber ser directriz frente a un equipo de trabajo” (Entrevista 10, conversación personal del 28 de mayo de 2024). Asimismo, “mi supervisor, normalmente lo considero como una buena persona, un buen líder que maneja bien a su equipo, que siempre está dando nuevas ideas para poder seguir todos los días y tratar de generar más verificaciones de ventas y más unión” (Entrevista 6, conversación personal del 28 de mayo de 2024).

Asimismo, en la Entrevista 5, se refiere que: “El trabajo en equipo que tenemos nosotros es muy buenos, nos apoyamos mutuamente, sea en cuestiones complicadas, problemas con el sistema y siempre tratamos de buscarle solución a algo porque creo que si no trabajas en equipo el área siempre se va a ir abajo, tienes que buscar la confianza laboral para que pueda darse un excelente registro” (Conversación personal del 20 de mayo de 2024). Además, se debe considerar que: “El tema de la cooperación lo veo muy bueno en verdad, siempre es recíproco la ayuda que tenemos entre nosotros, por ejemplo, si alguien se ausenta lo ayudamos o por si está muy sobrecargado” (Entrevista 10. Conversación personal del 28 de mayo de 2024).

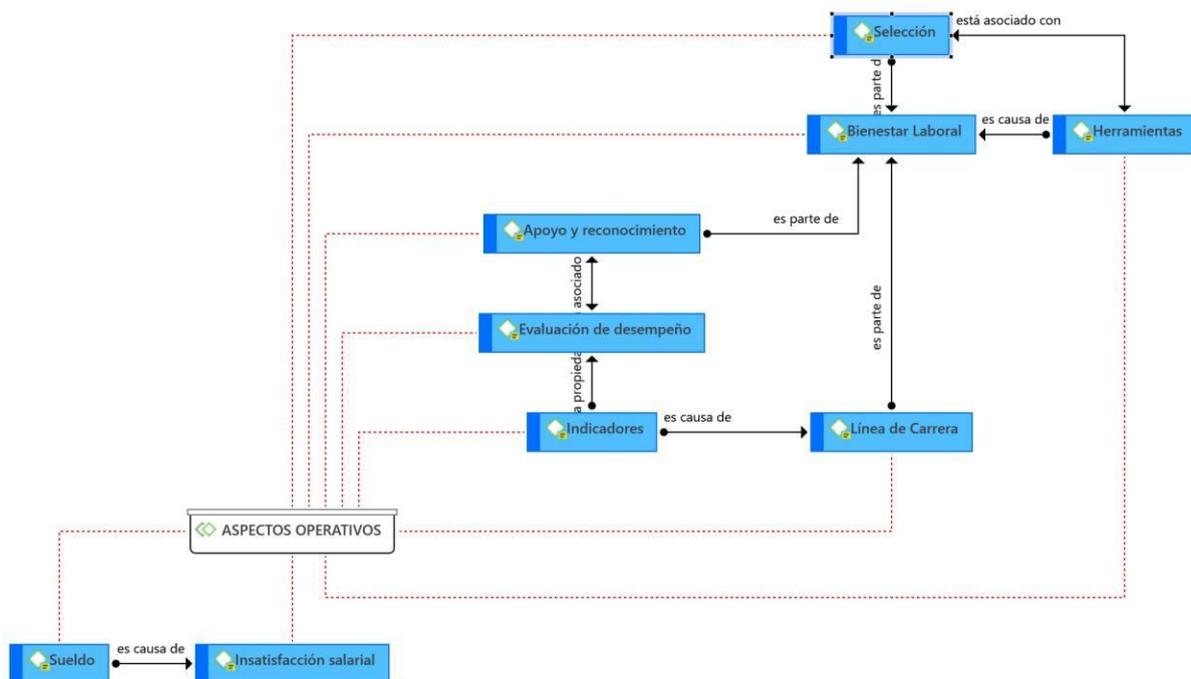
“La motivación que recibo es más que nada personal porque me enfoco en mi carrera y en el aspecto laboral a seguir creciendo y aprendiendo más, porque cada día se aprende nuevas cosas y hasta de lo complicado se puede sacar buenos resultados, porque buscas salidas y opciones para poder dar soluciones” (Entrevista 2, conversación personal del 25 de mayo de 2024). Se señaló, “Bueno la motivación que siento por este trabajo es de diversos factores, uno de ellos es que está cerca, otro que quiero aprender y dominar el proceso, además estoy terminando la tesis, entonces tengo una carga más que no me permite ir a otro lado y volver a comenzar de cero” (Entrevista 3. Conversación personal del 12 de mayo de 2024).

“La toma de decisiones son solamente aprobadas por los gerentes, sin darle importancia a la opinión del resto de personal; causando así; que en muchas ocasiones haya resultados negativos” (Entrevista 10, conversación personal del 28 de mayo de 2024). Asimismo, “Soy el más antiguo y por parte de mi coordinadora

recibo su apoyo y respaldo cuando hay temas de opiniones o decisiones pero a veces no llegamos a buen puerto lo cual hace que nuestra área se divida y es ahí el problema al momento de tomar decisiones”(Entrevista 2, conversación personal del 25 de mayo de 2024).

Al haber conseguido la información, procedimos apoyarnos con el programa ATLAS ti, el cual es un procesador de datos utilizada en una investigación cualitativa. En el caso del segundo objetivo específico este se encargó de analizar la forma en que se presentan los aspectos operativos en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, en el año 2024, se elaboró la siguiente red semántica:

Figura 3
Red semántica del segundo objetivo



Nota. Elaborado con ATLAS. Ti

La metodología hermenéutica utilizada para construir esta red semántica es fundamental, ya que permite una interpretación profunda y contextualizada de los conceptos clave. La hermenéutica no se limita a una mera descripción de términos, sino que busca entender su significado en el contexto cultural y social en el que se aplican. En este caso, la hermenéutica ha facilitado una comprensión más rica de cómo la Ética Empresarial y la Responsabilidad Social se entrelazan y se influyen

mutuamente, proporcionando así una plataforma analítica robusta para investigadores, gerentes y otros interesados en estos temas.

La red semántica también invita a reflexionar sobre preguntas cruciales, como cómo las organizaciones pueden fortalecer sus prácticas éticas y su compromiso con la responsabilidad social, qué roles pueden desempeñar los stakeholders en este proceso y cómo se pueden medir los impactos de estas prácticas en el rendimiento y la percepción de la empresa.

Utilizando la metodología hermenéutica para explorar las complejas interrelaciones entre Ética Empresarial y Responsabilidad Social en el contexto organizacional contemporáneo. La red se organiza en torno a dos componentes principales que actúan como pilares fundamentales:

El primero, Ética Empresarial, engloba principios y valores que orientan la conducta empresarial. Incluye conceptos como honestidad, transparencia, justicia, equidad, respeto por los derechos humanos y protección ambiental. Estos elementos no solo delimitan las normas morales y éticas que guían las operaciones de una empresa, sino que también establecen la base para la confianza, la integridad y la reputación de la organización en la comunidad empresarial y más allá.

El segundo componente, Responsabilidad Social, se centra en las obligaciones éticas y morales de las empresas hacia la sociedad en general. Esto abarca la generación de valor social, la promoción del desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente y el respeto por los derechos de las comunidades locales. Estos aspectos no solo reflejan el compromiso de la empresa con el bienestar social y ambiental, sino que también pueden influir significativamente en la percepción pública y la aceptación regulatoria.

Dentro de cada componente, los conceptos están interconectados de diversas maneras, revelando una red intrincada de relaciones. Por ejemplo, la honestidad y la transparencia son fundamentales para promover la justicia y la equidad dentro de la empresa, mientras que la generación de valor social se correlaciona estrechamente con prácticas que promuevan el desarrollo sostenible y respeten los derechos de las comunidades afectadas por las operaciones empresariales.

La interpretación de esta red semántica subraya la interdependencia esencial entre Ética Empresarial y Responsabilidad Social como componentes críticos para el éxito sostenible de las organizaciones en el siglo XXI. Las empresas que integran una ética empresarial sólida y practican una responsabilidad social activa no solo pueden mejorar su reputación y lealtad de los clientes, sino también motivar a los empleados y asegurar un acceso más amplio a recursos financieros y de capital.

“No estoy muy de acuerdo con el proceso de selección porque siento que debe haber más filtros, cualquiera puede entrar y considero que debe estar gente especializada o capacitada de acuerdo al rubro o al área que ingresa, no solamente fijarte si tiene antecedentes policiales o penales o simplemente viendo si tiene continuidad laboral, si no va más allá que es el conocimiento” (entrevista 3, 15 de mayo de 2024). A su vez, “Siendo sincero, en mi área las personas que han entrenado ahora último son muy buenas, veo que han aprendido muy rápido los procesos, entonces eso quiere decir que al momento de seleccionarnos han cumplido ciertas características dentro de ese puesto, y eso es un poquito difícil de conseguirlo, pero las personas que han entrado sí están dando la talla” (entrevista 7, 16 de mayo de 2024).

“Los indicadores que miden en mi caso son referente al margen de error, nosotros que somos de contabilidad y trabajamos de la mano con tesorería, creo que por ahí el tema de errores es por la rapidez que se generan ciertos informes, entonces mi jefe a cargo mide a cada persona de su equipo donde revisa que haya menos errores” (entrevista 2, 15 de mayo de 2024). Asimismo, “mi desempeño se ve evaluado por los registros de ventas que yo realizo y hay veces que hay una sobrecarga de trabajo así decido quedarme un poco más de horas para poder llegar al volumen adecuado” (entrevista 7, 18 de mayo de 2024).

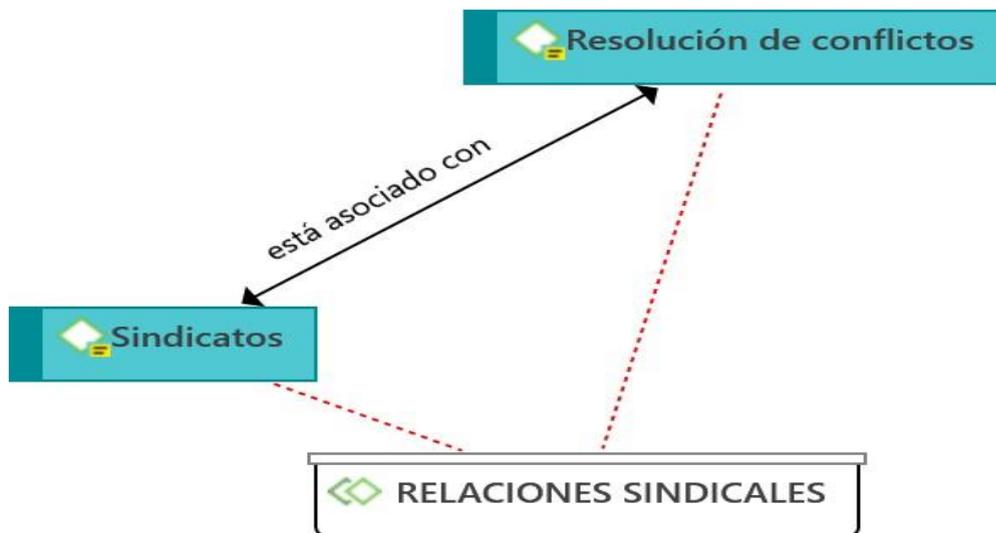
“Normalmente nos capacitan por mes siempre para estar presente en lo que es el tema de las cotizaciones, lo que es las plataformas contra los clientes, rellenar los contratos, cómo se tiene que gestionar una buena venta, y como prevenirla” (entrevista 7, 18 de mayo de 2024). Asimismo, “Las capacitaciones que nos han brindado son realmente importantes, porque forman parte del objetivo laboral; para poder manejar cualquier tipo de proceso dentro de un área correspondiente. Se ha

tenido respuesta positiva cuando se ha solicitado capacitaciones” (entrevista10, 20 de mayo de 2024).

La información que se consiguió en la investigación se procesa por el ATLAS ti. Para poder analizar la base de datos. En el caso del tercer objetivo específico, es alusivo a analizar la forma en que se presentan las relaciones sindicales en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, en el año 2024, se elaboró la siguiente red semántica:

Figura 4

Red semántica del tercer objetivo



Nota. Elaborado con ATLAS. Ti

Desde una perspectiva hermenéutica, la interpretación de esta red semántica se centra en comprender profundamente el significado de estos conceptos y sus interrelaciones. La hermenéutica no solo busca descifrar el sentido literal de los términos utilizados, sino también captar la riqueza de sus contextos históricos, culturales y sociales. En este sentido, una interpretación hermenéutica de la red sugiere que una gestión efectiva de la resolución de conflictos dentro del contexto sindical no solo es crucial para la estabilidad y el éxito de los sindicatos, sino que también puede influir en la manera en que estos abogan por los derechos de los trabajadores y contribuyen al desarrollo de políticas laborales más equitativas y sostenibles.

En el centro de esta red se encuentra el concepto de resolución de conflictos, destacando su papel central y crucial en la dinámica entre sindicatos y las relaciones que estos establecen con los empleadores. La resolución de conflictos se define como el proceso mediante el cual se busca y encuentra una solución a disputas o desacuerdos entre partes. Este proceso puede involucrar negociación, mediación, arbitraje u otras formas de intervención estructurada para alcanzar un consenso o resolver diferencias.

Los sindicatos, por otro lado, representan organizaciones de trabajadores que se unen para defender sus intereses laborales comunes frente a los empleadores. Entre sus funciones principales se incluye la negociación en nombre de sus miembros sobre condiciones laborales, salarios, beneficios y otros aspectos relevantes para el bienestar y la justicia laboral. Además, los sindicatos también desempeñan un papel crucial en la resolución de conflictos internos entre sus afiliados, lo que contribuye a mantener la cohesión y la efectividad de la representación sindical.

Las relaciones sindicales completan el tríptico de esta red semántica, describiendo la dinámica interactiva y negociadora entre los sindicatos y los empleadores. Estas relaciones pueden variar ampliamente, desde cooperativas y constructivas hasta tensas y conflictivas, dependiendo de diversos factores como la historia laboral de la organización, la cultura empresarial y las dinámicas políticas y económicas. Unas relaciones sindicales sólidas no solo pueden mejorar las condiciones de trabajo y promover la equidad laboral, sino que también pueden contribuir significativamente a un ambiente laboral más productivo y justo.

La interconexión entre estos conceptos dentro de la red semántica subraya su naturaleza intrínsecamente entrelazada. La resolución de conflictos emerge claramente como un elemento esencial y facilitador de unas relaciones sindicales efectivas. Los sindicatos, al utilizar métodos de resolución de conflictos adecuados, no solo pueden abordar disputas laborales con los empleadores de manera constructiva, sino que también pueden fortalecer la cohesión interna y la legitimidad de su representación entre los trabajadores.

Al aplicar una metodología fenomenológica y hermenéutica permite desentrañar los significados implícitos y explícitos detrás de los conceptos y relaciones representadas ofreciendo una estructura visual que organiza los datos cualitativos en torno a los componentes principales: Afectivo, Normativo y de Continuidad.

“Con respecto a los conflictos laborales que existen, muchos de ellos solo encuentran como solución a ignorarse o solo responderse por correos, habido pocas veces que he presenciado alguna, pues muchos de ellos ya no trabajan con nosotros porque se hartaron” (entrevista 6, 18 de mayo de 2024). Asimismo, “Cuando se generan conflictos por los procesos más que nada, mayormente nos reunimos con nuestro jefe a cargo, o simplemente nos quedamos callados porque a veces en vano discutir cuando otras personas al ser un rango mayor siempre deciden o se salen con la suya” (entrevista, 15 de mayo de 2024).

“Mi compromiso se ha mantenido pese algunos conflictos que han ocurrido en el trabajo porque considero que mientras más tiempo pases en la empresa hay momentos obviamente que tienes bajones, ya sea por problemas entre áreas o personales, pero no hay que quedarse estancado en un punto” (Entrevista 4, 15 de mayo de 2024). Asimismo, “yo no he tenido ningún problema hasta la fecha, pero si presencie alguno de ellos, pero que se hizo por los anexos, como lo digo por lo menos en mi área como nos llevamos bien y nos apoyamos, evitamos tener problemas con otras áreas y solo estar enfocados en llegar a nuestra meta mensual, además yo estoy agradecida de ser parte de esta empresa porque hace medio año no encontraba trabajo y no tenía mucha experiencia” (Entrevista 6, conversación personal de 18 de mayo de 2024).

“Mayormente nos reunimos con nuestro jefe a cargo, o simplemente nos quedamos callados porque a veces en vano discutir cuando otras personas al ser un rango mayor siempre deciden o se salen con la suya” (Entrevista 2, conversación personal de 25 de mayo de 2024). Asimismo, “vi en su momento un caso que se gritaban y al final no se solucionó nada hasta donde supe, porque ni mi jefe pudo controlar la situación, por lo que hasta la fecha mis compañeros solo tienen tratos cordiales” (Entrevista 5, conversación personal de 28 de mayo de 2024).

IV. DISCUSIÓN

Frente a los resultados de la presente investigación del análisis de la gestión de personas en el compromiso de los colaboradores de la empresa privada de fondo colectivo de La Victoria, 2024.

Como primer punto de discusión frente al resultado general, se confirma que los códigos: gestión estrategia de personal, aspectos operativos, relaciones sindicales, componente normativo, componente afectivo y de continuidad reflejan una relación directa entre ellas para conseguir una buena organización y el compromiso de los colaboradores, esto lo avala la teoría de Porter (2010), que indica que estos elementos al ser usados correctamente consiguen que la empresa pueda volverse más sólida y se mejore la identificación del empleado con su organización porque esta traerá consigo un buen resultado y la integración general de quienes formen parte de él. Asimismo, en la investigación de Kozak (2020) afirma que la gestión de personas y el compromiso tienen una relación directa la cual comprende la importancia de realizar mejores prácticas en función de fomentar el bienestar de los colaboradores. También tenemos al estudio que realizaron Oliveria y Honorio (2020) en cuanto al análisis sobre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional mediante una encuesta a 349 empleados donde se confirmó la predominación del compromiso afectivo por parte de los colaboradores de acuerdo a los beneficios que recibe por parte de su empleador y los desacuerdos que se pueden percibir al no encontrar una buena planificación de línea carrera y política remunerativa. Es así que Leiva (2019) apoya el nexo que existe entre la gestión de personas y compromiso organizacional porque en su investigación realizada con un muestreo probabilístico por medio de una encuesta confirma la conexión directa y significativa que conlleva ambas variables y la existencia de políticas para fortificar el compromiso del colaborador como la creación de estrategias que ayudan a mejorar sus necesidades y puedan lograr identificarse con su organización. Ante ello, en la entrevista 5, se tiene que “Siento que mi compromiso con la empresa se ha estancado un poco porque sinceramente yo creí que, cumpliendo cierto tiempo iba a haber un aumento porque eso inicialmente me dijeron, pero bueno, ahorita por la necesidad que tengo conservo el trabajo y mi puesto más que nada por necesidad, porque tampoco hay un incentivo o reconocimiento, entonces no puedes trabajar plenamente a diferencia de otras empresas que si reconocen y valoran tu esfuerzo” (Entrevista 5,

conversación personal de 25 de mayo de 2024). En ese sentido, se visualiza la importancia de lo que se ofrece como empresa al momento de adquirir un nuevo personal y la carencia de incentivos ya sea monetarios o no monetarios, los cuales no logran que la permanencia del colaborador esté sujeta a una identificación con la organización sino más bien a una necesidad, mientras logran conseguir otra oportunidad laboral que le convenga ya sea por el reconocimiento de funciones, crecimiento profesional, pero sobre todo en lo económico, porque incluso cuando para los que han conseguido realizar la línea de carrera lo único que ha variado son el nombre de puestos y recarga de funciones, pero la remuneración ha sido la misma, generando un descontento y analizar si vale la pena esforzarse el doble cuando solo han tenido sobre carga de responsabilidades y la espera del aumento lleva consigo muchas trabas ya que demoran en hacerlas efectivas o en otros casos no llega a concretarse y por eso el aumento de renuncias al año, de 2 a 3 colaboradores.

Como segundo punto de discusión, frente al primer resultado específico se indica que los componentes que impactan en los colaboradores a razón de su desarrollo y desenvolvimiento se generan mediante las dinámicas que se relacionan de acuerdo al contexto laboral, en base a ello se tiene la teoría de Dolan y Raich (2010) los cuales⁴ indican que el bienestar del empleado es una consecuencia de los objetivos de la organización y las recompensas que estas brinden enfocándose en su gestión, evaluación y logro de compromiso. Asimismo, en la investigación de Leiva (2019) confirma que una buena gestión de personas fortalece el compromiso de los colaboradores mediante estrategias para mejorar las necesidades y posibilidades del trabajador para que pueda identificarse con su organización. Y a su vez Kozak (2020) confirma gracias a su estudio la relación existente entre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores al conseguir información por parte de los 410 encuestados y sugiriendo la implementación de mejores prácticas para una gestión estratégica de los recursos humanos fomentando el compromiso y brindar bienestar al trabajador. Además del estudio de Tagle (2023) que fue una investigación correlacional aplicada a 85 colaboradores usando una encuesta comprueba que la gestión de recursos humanos al trabajar adecuadamente en su organización, evaluación e integración logra colaboradores trabajadores comprometidos con su organización. Ante ello, en la entrevista 6, se tiene que “La gestión de mi supervisor ha sido la esperada porque en temas laborales, él si me apoya, y a veces me orienta

lo que debo hacer y qué no hacer, además se preocupa mucho por el crecimiento de nosotros y de tener un proceso más mejorado” (conversación personal de 28 de mayo de 2024). Es aquí donde se recalca la existencia de una gestión promedio porque los colaboradores sienten que sus jefes directos demuestran preocupación por apoyar a sus colaborados fomentando un buen clima laboral. Y en la entrevista 7 se precisa que “además de un buen liderazgo por parte de mi jefe a cargo, la ejecución de procesos y orden del trabajo permiten mejorar aún más la gestión y contar con el apoyo de más colaboradores ya la implementación de un mejor sistema siento que sería un plus para mejorar aún más las gestiones “(conversación 28 de mayo de 2024). Entonces se comprende que existe una buena gestión pero que debería buscar trabajar en más ideas de mejora para el orden de expedientes y la justa delegación de funciones al personal, por lo tanto la idea de brindar una gestión estratégica que beneficie a los colaboradores para que consigan un clima organizacional óptimo viene a ser un reto para todos los que forman parte de ella y es aquí que se afianza de manera interna la conexión entre líderes y subordinados porque de ella depende la buena comunicación, toma de decisiones, la capacidad de liderazgo y la identificación del empleado con su organización ya que es un sentido afectivo.

Como tercer punto, frente al segundo resultado indica que la ética empresarial engloba principios y valores orientados al rubro empresarial conceptualizando los valores de los derechos humanos y estableciendo la importancia de la confianza y la integridad, por lo tanto, se apoya en la teoría de Porter (2010), que explica que manejar un equipo direccionándose hacia los objetivos organizacionales construye una cultura de la empresa y valores en base a lo correcto. Asimismo, en la investigación de Valdebenito (2020), nos habla de la efectividad de la gestión que logra una satisfacción en función al trabajo en equipo. Además, junto a Tapia (2022) en su investigación cualitativa tipo teórica y empírica enfatiza que la gestión de personas y debido al apoyo de entrevistas semiestructuradas observó al objeto de estudio pudiendo determinar la existencia de algunos limitantes en herramientas que pueden estropear conseguir los objetivos a nivel del desarrollo. Ante ello, en la entrevista 7, explica que “El sistema de reclutamiento se desarrolló de buena manera, he identificado que ingresan buenos profesionales que son personas preparadas, con experiencia también, muchos de ellos con experiencia. Siento que el área de recursos humanos en ese aspecto lo trabaja muy bien, lo trabaja muy detallado” (conversación

personal de 25 de mayo de 2024). Al ver esto se contrasta con lo que indica Flores (2021) en su estudio de método de investigación no experimental tipo transversal y correlacional casual acerca de la influencia de un correcto compromiso laboral sobre el cambio organizacional que consigue tras ello porque el empleado al sentirse seguro y avalado por todo lo que su empresa le ofrece.

Se puede precisar entonces la importancia de los aspectos operativos para afianzar la estabilidad de los trabajadores en función a la seguridad que brinda el empleador a quienes forman parte de él y el método de evaluación que realiza para conseguir evaluar la permanencia de los colaboradores y la oportunidad de ofrecerles crecimiento y calidad laboral, por lo tanto precisamos que todo está alineado hacia la misma idea y las posibles consecuencias de no dar las herramientas para la realización de trabajo, como también al no respetar los beneficios por ley, si no se llegan a trabajar en ellas pueden ser perjudiciales para las empresas porque no está ofreciendo lo que corresponde ni motivando la estabilidad de los trabajadores.

Como cuarto punto, se menciona que una gestión efectiva de la resolución de conflictos permite conseguir estabilidad y seguridad por parte de los derechos de los trabajadores y contribuyen al desarrollo de políticas laborales más equitativas y sostenibles es así que este proceso involucra mucho la negociación e intervención estructurada para la resolución de diferencias y a su vez la presencia de sindicatos que buscan defender los intereses laborales para bienestar y justicia laboral adicional a ello, su relación depende de diversos factores que parte desde la historia laboral hasta el ámbito económico, en donde la teoría de Betanzos et al. (2006) menciona que el compromiso organizacional va asociada a los aspectos personales del colaborador, características del trabajo, el clima laboral y las funciones que establece cada puesto, por consiguiente, se determina también como es el trabajador con su empresa y que factores lo8 llevar a comprometerse aún más con el tiempo. Apoyándose en ello López (2022) en su investigación descriptiva- correlacional de diseño no experimental pudo identificar aplicando la encuesta a los 25 colaboradores que en el compromiso organizacional es muy importante el componente afectivo porque es la se basa en el desempeño del colaborador por excelencia, donde desarrollo todo su potencial porque se siente seguro en el lugar que se encuentra y confía en el proceso de su crecimiento profesional. Ante ello, en la entrevista 7, se obtuvo que “en algún momento presencie un conflicto, solo atine a escuchar que hubo

peleas por medio de los anexos, mi jefe no pudo intervenir y manejar la situación, así que hoy por hoy solo tienen tratos cordiales, el problema es que a veces los conflictos son a causa de los procesos que respalda cada área y en la mayoría de conflictos es por culpa del sistema que retrasa los procesos” (conversación personal de 28 de mayo de 2024). También en la entrevista 2, se mencionó “en algún momento tuve un problema con una gerenta de área que decidió saltarse un proceso solo porque ella lo estaba gestionando cuando existe un filtro que se tiene que respetar y pese a eso no le importo y lo hizo, como era un proceso que también lo gestionaba yo seguí el orden y se empezó a quejar mediante un correo masivo donde copiaba a todas las sedes desde la central hasta provincia, me pareció super malo de su parte pero lo pase por alto y es que el problema es que cada área defiende su proceso pero algunos jefes por su cargo creen que uno no debe decir nada y quedarse callado, al final ese asunto lo resolvió mi gerenta de área con ella obligándosele a realizar el proceso, sentí ese día un apoyo por mi gerenta pero no es la primera vez que sucede y no directamente conmigo, pero bueno evitamos tener algunos roses y solo nos saludamos por educación” (conversación personal de 5 de mayo de 2024). Este resultado se apoya en la teoría de Porter (2010) bajo su cuarta función que determina las relaciones laborales nos habla de la importancia de un correcto tratamiento de conflictos ya sean individuales o colectivos y el respaldo que de ello ante las entidades de autoridades laborales e inspección del trabajo. Y esto es avalado bajo el estudio que realiza Gutiérrez (2024), donde también se obtuvo como objetivo analizar la relación entre compromiso organizacional y la intención de rotación, gracias al muestreo probabilístico de 180 personas. Si bien es cierto en la empresa se ha podido visualizar el índice de rotación que existe al año donde siempre en cada área se va uno y los nuevos mayormente duran pasado los 6 meses o al año, los motivos son varios iniciando desde el salario a veces los horarios y los problemas con los procesos que les generan de vez en cuando conflictos con otros compañeros. Por consiguiente, el último punto a discutir se apoya mucho con la teoría esto debido a que es uno de los factores por los cuales algunos deciden renunciar.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

En alusión al objetivo general de la presente investigación, con respecto a la gestión de personas en el compromiso de los colaboradores de la empresa privada de fondo colectivo, se encontró la confirmación de que las categorías estudiadas son importantes y necesarias para la permanencia y crecimiento de la organización porque al contar con trabajadores fuertemente involucrados trae como resultados una estabilidad, equilibrio y respeto hacia la empresa de la que uno es parte, pero si no se busca primero identificar como trabajar con cada característica todo esfuerzo será en vano, por lo tanto el compromiso que desarrolle el colaborador va ser pieza clave para el progreso y respeto de sí mismo y frente a la competencia por contar con alta calidad de trabajadores. Por lo tanto, se analizó cada categoría y lo que este determinada para crear estrategias de mejora y mediante los resultados trabajar en creas nuevos métodos y aplicaciones para mejorar la gestión.

SEGUNDA

En alusión al primer objetivo específico de la presente investigación, con respecto a la gestión estratégica de personas en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, se pudo precisar que en la mayoría de áreas por ese lado se sienten cómodos y seguros, se encontró un alto grado de importancia en las acciones para mejorar las prácticas de los jefes a cargo en función a su liderazgo y seguir trabajando

en la buena comunicación y compañerismo que reciben entre ellos mismos y con algunas áreas porque al sentir que existe un buen clima laboral, eso quiere decir que ese es uno de los factores más importantes para la permanencia de muchos .

TERCERA

En alusión al segundo objetivo específico de la presente investigación, con respecto a los aspectos operativos en el compromiso de los colaboradores de fondo colectivo se concluyó que existe una necesidad que aún no está cubierta por parte del empleador, ya sea por la remuneración, beneficios adicionales y demás que son necesarios para contar con personal idóneo y calificado, pero se ha podido percibir la existencia de la poca motivación por las compensaciones que existen o en su defecto el pago salarial que no es el esperado al ser ya es muy básico o poco para la gran cantidad de funciones que se realizan.

CUARTA

En alusión al tercer objetivo específico de la presente investigación, se demostró que las relaciones sindicales ante la existencia de algún conflicto cuentan a veces con el respaldo de sus jefes a cargo, pero no se llega a concretar una solución como tal y en algunos casos se ha visto la imposición de denuncias mediante Sunafil que al final tuvo como resultado una conciliación económica, o sino una multa- Otro punto más es sobre la necesidad de algunos colaboradores sobre la existencia de un sindicato para la defensa de los derechos laborales.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A los directivos de entidades financieras, especializadas en la administración de fondos colectivos, por intermedio del presente estudio, a nivel general, se recomienda crear mejores estrategias para aplicar una mejor dirección y organización en conjunto con los colaboradores para conseguir mayor compromiso.

SEGUNDA

A los directivos de entidades financieras, especializadas en la administración de fondos colectivos, deben mejorar en las estrategias para tener a los colaboradores fidelizados, trabajando en su motivación, el desarrollo de su liderazgo, fomentando más reuniones y participaciones por parte de su equipo, otorgando apoyo, para trabajar en lograr una buena toma de decisiones y el respaldo necesario frente algún inconveniente o las aspiraciones frente a un crecimiento de línea de carrera.

TERCERA

A los directivos de entidades financieras, especializadas en la administración de fondos colectivos, deben mejorar en los aspectos operativos que ofrecen al momento de buscar personal o de tener contento al personal con el que trabajan pues la mayoría de quejas que se ha podido identificar es por el salario, las recompensas monetarias como las que no lo son, entonces se debe evaluar la proyección económica para cada puesto porque no

es posible que sea una de las más bajas a comparación de las que maneja la competencia o en su defecto distribuir correctamente las funciones acorde al pago para que no se vea una sobre carga laboral que no compensa el pago remunerativo.

CUARTA

A los directivos de entidades financieras, especializadas en la administración de fondos colectivos, deben crear mejores mecánicas para saber manejar los conflictos que se den por áreas, para evitar más adelante alguna denuncia en entidades que protegen a los profesionales.

REFERENCIAS

- Adauto, de, Vasconcelos, Montenegro., Ana, Paula, Moreno, Pinho., Antonio, Caubi, Ribeiro, Tupinambá. (2021). People Management Practices, Managerial Innovation, and Organizational Commitment Profiles. Review of business Management, doi: 10.7819/rbgn.v24i4.4207
- Allen, N. J., y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
- Arias Pérez, S. L., & López Paredes, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. Revista nacional de administración, 11(2) <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
- Betanzos Díaz, n., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, f. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22(1), 25-43.
- Cabeza de Vergara, L., & Muñoz Santiago, A. E. (2010). Análisis del proceso de toma de decisiones, visión desde la pyme y la gran empresa de barranquilla. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, VI (10), 9-40.
- Campos, G., Cuevas, A., Saucedo, C., Alarcon, I., Campos, M., Bartolo, K., y Canto, C. (2021). Dilemas en torno al uso del consentimiento informado en la investigación cualitativa. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 24, (2),589-621 <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2021/epi212h.pdf>
- Cantero, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas. Ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*,16(1),103-122 <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/727/891>
- Castañeda Betancur, S. (2019). Endomarketing y aprendizaje organizacional: una herramienta para la gestión, NOVUM, 2(9), 185-197.
- Cisneros, A., Guevara, A. Urdanigo, J. y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*,8(1),1165-1185. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2007.05.001>

- Conexión ESAN. (23 de agosto de 2022) ¿Por qué es importante la gestión estratégica de talento humano? <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/por-que-es-importante-la-gestion-estrategica-de-talento-humano>.
- Desler, G. y Valera, R. (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. Editorial Pearson
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf
- Díaz, C. (2018). Los criterios y estrategias de calidad: lo invisible en la publicación de las investigaciones cualitativas. ResearchGate,3
326672003_Los_criterios_y_estrategias_de_calidad_lo_invisible_en_la_publicacion_de_las_investigaciones_cualitativas
- Dolan, S., Raich, M. (2010). La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo xxi: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades. Revista de Contabilidad y Dirección, 10, 35-52.
- El peruano. (2023,5 de octubre). Gestión de personas: Los trabajadores priorizan el buen liderazgo, su salud mental, y la diversidad.
<https://www.elperuano.pe/noticia/224651-gestion-de-personas-los-trabajadores-priorizan-el-buen-liderazgo-su-salud-mental-y-la-diversidad>
- Fayol, H. (1949). Gestión General e Industrial (C. Storrs, Trans.). Londres: Sir Isaac Pitman & Sons.
- Fernández, A. (2023,5 de julio). Recursos Humanos en Latam: Conozca las nuevas tendencias del área [informe 2023/2024]. Factorial. Recuperado el: 27 de mayo.
<https://factorial.mx/blog/informe-recursos-humanos-latam/>
- Flores, C. (2021). Compromiso laboral del personal administrativo y su influencia en el cambio organizacional en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión [Tesis de postgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional UNJFSC
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4652/CECILIA%20GISELA%20FLORES%20HUAM%C3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuster Guillen, Doris Elida. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y Representaciones, 7(1), 201-229. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gartner. (s. f). Fortalece tu propuesta de valor al empleado (PVE).

<https://www.gartner.es/es/recursos-humanos/insights/propuesta-de-valor-al-empleado>

Gestión del proceso de capacitación en las áreas soporte de negocio en una empresa contratista de minería y construcción en Lima. (2022). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 132–154.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1491

Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. (2022). 2, 6(2), 3965–4000.

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

Gutiérrez, D. (2024). Análisis de la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación en el talento humano del sector de la construcción de Bucaramanga [Tesis de postgrado, Universidad Santo Tomás, Bucaramanga].

Repositorio institucional de la Universidad Santo Tomas

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/54169?show=full>

Hernández Chávez, Y., Jaramillo Villanueva, J. L., & Hernández Chávez, G. (2021).

Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Estudios De Administración*, 28(1), 102–129.

<https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>

Huaire, E. (2019). Método de investigación. [Diapositivas de Power Point]. *Acta Académica*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Kozak, A. (2020). Higher employee commitment by strong people management system. *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, 3(2), 87–95.

<https://doi.org/10.31410/balkans.jetss.2020.3.2.87-95>

Leiva, S. (2019). Gestión de personas y el compromiso organizacional en la Cámara de Comercio de Huancayo en el 2018. [Tesis de postgrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio UPCI

https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/34/LEIVA_SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, A. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los

- trabajadores del Hostel Ecopackers-año 2018 [Tesis de postgrado, Universidad Andina de Cusco]. Repositorio institucional UANDINA https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4806/Alan_Tesis_maestro_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, E., Pistón, M, Pegalajar, M y Olmedo, E. (2019). El sistema de categorías como herramienta para comprender las Historias de Vida de los menores extranjeros no acompañados. *Revista Espacios*,41(41). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n41/a20v41n41p12.pdf>
- Revista Económica*. (2024,14 de marzo). El Mercado de Fondos Colectivos en el Perú: Una Alternativa Financiera en Crecimiento. <https://www.revistaeconomia.com/el-mercado-de-fondos-colectivos-en-el-peru-una-alternativa-financiera-en-crecimiento/>
- Ribes, G., Perello, M. y Herrero, A. (2018). Dirección de recursos humanos. Gestión de personas. Valencia: Editorial Universitat Politècnica de Valencia <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/113116/IPP-Ribes?sequence=2>
- Salazar-Escorcia, L. S. (2020). Investigación Cualitativa: Una respuesta a las Investigaciones Sociales Educativas. *CIENCIAMATRIA*, 6(11), 101–110. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i11.327>
- Sandeepanie, M., Gamage, P., Perera, G, & Sajeewani, T. (2022). The role of talent management and employee psychological contract on employer branding: a pragmatic conceptual model. *Management Research Review*, 46(2), 196-222. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0136>
- Sandeepanie, M.H.R., Juego, P., Perera, G.D.N. y Sajeewani, T.L. (2023), "El papel de la gestión del talento y el contrato psicológico de los empleados en la marca del empleador: un modelo conceptual pragmático", *Revisión de Investigación de Gestión*, Vol. 46 No. 2, pp. 196-222. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0136>
- Sánchez-Batallas, O., Pogo-Barrezueta, D., Mora-Sánchez, N., & Romero-Black, W. (2022). Herramientas de gestión para la medición de los procesos administrativos. *593 digital Publisher CEIT*, 7(2), 121–131. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.983>
- Sandeepanie, M.H.R., Juego, P., Perera, G.D.N. y Sajeewani, T.L. (2023), "El papel de la gestión del talento y el contrato psicológico de los empleados en la marca del empleador: un modelo conceptual pragmático", *Revisión de Investigación de*

Gestión, Vol. 46 No. 2, pp. 196-222. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0136>.

Tagle, G. (2023). Influencia de la gestión de los recursos humanos sobre el compromiso laboral por parte del colaborador de migraciones Tacna 2023. [Tesis de postgrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de UTP <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3036/Tagle-Llerena--Giomara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tapia, C. (2022). *Modelo de la gestión de personas en la Administración pública de la Autoridad Nacional del Servicio Civil/Servir*. [Tesis de doctorado, CAEN].

Repositorio de CAEN

<https://repositorio.caen.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c280610a-809f-4194-8a81-3424e3b9d980/content>

Valdebenito, S. (2020). *Efectividad de las prácticas de gestión de personas sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio en la Subsecretaría de Servicios Sociales*. [Tesis de postgrado, Universidad de Chile]. Repositorio de Chile <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/176746>

Viorato Romero, N.S., & Reyes Garcia, V. (2019). La ética en la investigación cualitativa. *Revista CuidArte*,8(16).

<https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.16>

ANEXOS

Tabla 1. Tabla de categorización

Categoría	Definición Conceptual	Subcategorías	Códigos
Gestión de personas	Prado (1998), las personas que tienen la responsabilidad de rediseñar sus procesos para aumentar el valor, el trabajo de la mano con los colaboradores y brindando respuestas precisas de la manera profesional, siendo capaces de lograr desafíos con planes concretos hacia un deseado desarrollo personal y el logro de resultados para la organización la cual comprende: la gestión estratégica del personal, aspectos operativos y relaciones sindicales.	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAL	Liderazgo, Motivación, Aprendizaje en equipo Toma de decisiones, Marketing Interno Comunicación
	Porter (2010) considera que la gestión de personal tiene la responsabilidad programar, organizar, direccionar y controlar las diferentes funciones por lo cual presenta las siguientes subcategorías: la función del empleo, la función de administración de personal; la función de dirección y desarrollo de los RR.HH. y por último la función de relaciones laborales.	ASPECTOS OPERATIVOS	Selección Capacitación Medición de los procesos de cambio
	Dolan y Raich (2010), mencionan que el papel de la gestión de personal se basa en centrar el bienestar del colaborador y los objetivos de la organización, ofreciendo también recompensas intrínsecas y extrínsecas.	RELACIONES SINDICALES	Conflictos laborales Sindicatos
Compromiso	Allen y Meyer (1990) identifica al individuo con la organización, una necesidad u obligación de mantenerse dentro de la misma mediante la teoría que plantea las siguientes categorías: compromiso afectivo, normativo y compromiso de continuidad.	COMPONENTE AFECTIVO	Identificación Involucramiento Creencia en valores Lealtad
	Betanzos et al. (2006) menciona que el compromiso organizacional va asociada a los aspectos personales del colaborador, características del trabajo, el clima laboral y las funciones que establece cada puesto.	COMPONENTE NORMATIVO	Necesidad Precio de renunciar Oportunidades laborales
	Cohen (2007) la teoría del autor menciona dos dimensiones: apego instrumental, nos habla del intercambio individuo- organización y se compone de la propensión instrumental que es un apego que viene de la percepción del colaborador ante las contribuciones que recibe por parte de su empresa y el apego psicológico, constituido por la propensión normativa que es considerada como una obligación moral y compromiso afectiva donde el colaborador se identifica con las características de la empresa	COMPONENTE DE CONTINUIDAD	Prestamos Recompensas Sentido de obligación

Tabla 2. Tabla de consistencia

Problemas	Objetivos	Categorías	Subcategorías	Códigos	Diseño Metodológico
Problema general	Objetivo general				
¿De qué manera se evidencia la gestión de personas en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo de La Victoria, el año 2024?	Analizar la forma en la que se presenta la gestión de personal en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo de La Victoria, el año 2024.	Gestión de personas	Gestión estratégica De personal	Liderazgo, Motivación, Aprendizaje en equipo, Toma de decisiones, Marketing Interno Comunicación	Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación: Fenomenológico y Hermeneutica
Problemas específicos	Objetivos específicos		Aspectos operativos	Selección, Capacitación y Medición de los procesos de cambio	Técnicas e instrumentos: Entrevista
¿De qué manera se evidencia la gestión estratégica de personal en el compromiso de los colaboradores en una empresa de fondo colectivo de La Victoria, el año 2024?	Analizar la forma en que se presenta la gestión de personas en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, en el año 2024.		Relaciones sindicales	Conflictos laborales Sindicato	Técnicas de procesamiento de datos: Análisis de datos Codificación abierta
¿De qué manera se evidencia los aspectos operativos en el compromiso de los colaboradores de un fondo colectivo de la Victoria, el año 2024?	Analizar la forma en la que se presentan los aspectos operativos en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo de La Victoria, el año 2024.	Compromiso	Componente afectivo	Identificación Involucramiento Creencia en valores Lealtad Necesidad	Selección: Se tuvo como participantes a 10 colaboradores los cuales por criterios propios de inclusión y exclusión y como muestra se realizará la entrevista a 1 analista y su jefe de área, los cuales llevan más de 1 año en su puesto.
¿De qué manera se evidencia las relaciones sindicales en el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo de la Victoria, el año 2024?	Analizar la forma en que se presenta las relaciones sindicales en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo de La Victoria, el año 2024.		Componente de continuidad	Prestamos Recompensas Sentido de obligación	

Evaluación por juicio de expertos
CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. William Héctor Burgos Torres

Presente

Asunto: **EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero contar con la evaluación de los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

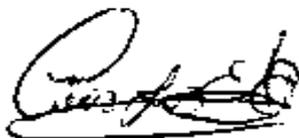
El nombre de mis Categorías es: Gestión de Personas y Compromiso, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la categoría y subcategorías.
- Matriz de categorización.
- Certificado de evaluación de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



ETZEL BONNY CUEVA JUAREZ
D.N.I 48075486

FICHA DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Análisis de la gestión de personas en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, La Victoria-2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de sercaso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORALES

Definición de la categoría GESTION DE PERSONAS: Prado (1998), las personas que tienen la responsabilidad de rediseñar sus procesos para aumentar el valor, el trabajo de la mano con los colaboradores y brindando respuestas precisas de la manera profesional, siendo capaces de lograr desafíos con planes concretos hacia un deseado desarrollo personal y el logro de resultados para la organización la cual comprende: la gestión estratégica del personal, aspectos operativos y relaciones sindicales.

Definición de la categoría COMPROMISO: Allen y Meyer (1990) identifica al individuo con la organización, una necesidad u obligación de mantenerse dentro de la misma mediante la teoría que plantea las siguientes categorías: compromiso afectivo, normativo y compromiso de continuidad.

Subcategorías	Códigos	Interrogantes	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Gestión Estrategica de Personal	Liderazgo	¿Cómo describirías el liderazgo que ejerce tu jefe a cargo?	1	1	1	1	
	Motivación	¿Qué te motiva a dar lo mejor de ti en el trabajo?	1	1	1	1	
	Aprendizaje en equipo	¿Cómo crees que podríamos integrar el aprendizaje en equipo de manera más efectiva en nuestras prácticas y procesos cotidianos?	1	1	1	1	

	Toma de decisiones	¿Qué factores crees que influyen más en las decisiones que se toman en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Marketing Interno	¿Cómo crees que la empresa podría mejorar el reconocimiento y la valoración del trabajo de los empleados dentro de la organización?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿Cómo es la comunicación en tu organización?	1	1	1	1	
Aspectos Operativos	Selección	¿Cómo describirías el proceso de reclutamiento y selección en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Capacitación	¿Qué tan importante son las capacitaciones que recibes en tu empresa?	1	1	1	1	
	Medición de los procesos de cambio	¿Cuáles son los indicadores que utiliza tu jefe a cargo para medir tu gestión?	1	1	1	1	
Relaciones sindicales	Conflictos laborales	¿Como se resuelven los conflictos laborales en tu organización?	1	1	1	1	
	Sindicato	¿Qué tan importante consideras la necesidad de la existencia de un sindicato en tu organización?	1	1	1	1	
Componente afectivo	Identificación	¿Te sientes identificado con la misión y visión de tu organización?	1	1	1	1	
	Involucramiento	¿Qué tanto participas en las actividades que organiza tu organización? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Creencia en valores	¿con que valores de la empresa te sientes identificado?	1	1	1	1	
	Lealtad	¿Qué tanta comodidad te ofrece la empresa?	1	1	1	1	

Componente normativo	Necesidad	¿Cuál es la mayor necesidad que motiva tu permanencia laboral?	1	1	1	1	
	Precio de renunciar	¿Evalúas constantemente la opción de renunciar? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Oportunidades laborales	¿Qué factores consideras más importantes al evaluar otras oportunidades laborales fuera de nuestra organización?	1	1	1	1	
Componente de continuidad	Préstamos	¿Te has visto en la necesidad de pedir un préstamo en tu empresa?	1	1	1	1	
	Recompensas	¿Qué tan conforme estas con las recompensas que recibes por parte de tu organización?	1	1	1	1	
	Sentido de obligación	¿Sientes que, si renuncias, perjudicarías mucho a tu área o podría ser manejable?	1	1	1	1	

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE
EXPERTO**

Nombre del instrumento	GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS GESTIÓN DE PERSONAS Y COMPROMISO
Objetivo del instrumento	Recoger la información en la investigación que lleva por título: Análisis De La Gestión De Personas En El Compromiso De Los Colaboradores De Una Empresa Privada De Fondo Colectivo, La Victoria-2024
Nombres y apellidos del experto	William Hector Burgos Torres
Documento de identidad	07472876
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	954256327
Firma	
Fecha	08/06/2024

Evaluación por juicio de expertos
CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Marbell Medina Vasquez

Presente

Asunto: **EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacerle su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero contar con la evaluación de los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

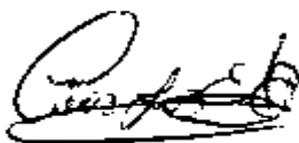
El nombre de mis Categorías es: Gestión de Personas y Compromiso, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la categoría y subcategorías.
- Matriz de categorización.
- Certificado de evaluación de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



ETZEL BONNY CUEVA JUAREZ
D.N.I 48075486

FICHA DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Análisis de la gestión de personas en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, La Victoria-2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de sercaso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORALES

Definición de la categoría GESTION DE PERSONAS: Prado (1998), las personas que tienen la responsabilidad de rediseñar sus procesos para aumentar el valor, el trabajo de la mano con los colaboradores y brindando respuestas precisas de la manera profesional, siendo capaces de lograr desafíos con planes concretos hacia un deseado desarrollo personal y el logro de resultados para la organización la cual comprende: la gestión estratégica del personal, aspectos operativos y relaciones sindicales.

Definición de la categoría COMPROMISO: Allen y Meyer (1990) identifica al individuo con la organización, una necesidad u obligación de mantenerse dentro de la misma mediante la teoría que plantea las siguientes categorías: compromiso afectivo, normativo y compromiso de continuidad

Subcategorías	Códigos	Interrogantes	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Gestión Estrategica de Personal	Liderazgo	¿Cómo describirías el liderazgo que ejerce tu jefe a cargo?	1	1	1	1	
	Motivación	¿Qué te motiva a dar lo mejor de ti en el trabajo?	1	1	1	1	
	Aprendizaje en equipo	¿Cómo crees que podríamos integrar el aprendizaje en equipo de manera más efectiva en nuestras prácticas y procesos cotidianos?	1	1	1	1	

	Toma de decisiones	¿Qué factores crees que influyen más en las decisiones que se toman en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Marketing Interno	¿Cómo crees que la empresa podría mejorar el reconocimiento y la valoración del trabajo de los empleados dentro de la organización?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿Cómo es la comunicación en tu organización?	1	1	1	1	
Aspectos Operativos	Selección	¿Cómo describirías el proceso de reclutamiento y selección en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Capacitación	¿Qué tan importante son las capacitaciones que recibes en tu empresa?	1	1	1	1	
	Medición de los procesos de cambio	¿Cuáles son los indicadores que utiliza tu jefe a cargo para medir tu gestión?	1	1	1	1	
Relaciones sindicales	Conflictos laborales	¿Como se resuelven los conflictos laborales en tu organización?	1	1	1	1	
	Sindicato	¿Qué tan importante consideras la necesidad de la existencia de un sindicato en tu organización?	1	1	1	1	
Componente afectivo	Identificación	¿Te sientes identificado con la misión y visión de tu organización?	1	1	1	1	
	Involucramiento	¿Qué tanto participas en las actividades que organiza tu organización? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Creencia en valores	¿con que valores de la empresa te sientes identificado?	1	1	1	1	
	Lealtad	¿Qué tanta comodidad te ofrece la empresa?	1	1	1	1	

Componente normativo	Necesidad	¿Cuál es la mayor necesidad que motiva tu permanencia laboral?	1	1	1	1	
	Precio de renunciar	¿Evalúas constantemente la opción de renunciar? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Oportunidades laborales	¿Qué factores consideras más importantes al evaluar otras oportunidades laborales fuera de nuestra organización?	1	1	1	1	
Componente de continuidad	Préstamos	¿Te has visto en la necesidad de pedir un préstamo en tu empresa?	1	1	1	1	
	Recompensas	¿Qué tan conforme estas con las recompensas que recibes por parte de tu organización?	1	1	1	1	
	Sentido de obligación	¿Sientes que, si renuncias, perjudicarías mucho a tu área o podría ser manejable?	1	1	1	1	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE
EXPERTO

Nombre del instrumento	GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS GESTIÓN DE PERSONAS Y COMPROMISO
Objetivo del instrumento	Recoger la información en la investigación que lleva por título: Análisis De La Gestión De Personas En El Compromiso De Los Colaboradores De Una Empresa Privada De Fondo Colectivo, La Victoria-2024
Nombres y apellidos del experto	Marbell Medina Vasquez
Documento de identidad	74931285
Años de experiencia en el área	3
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	Zumaran y Zumaran Rep. SAC
Cargo	Jefe de talento
Número telefónico	923407481
Firma	 <hr/> Psic. Marbell Medina Vásquez C.Ps.P.: 46870
Fecha	15 de junio del 2024

Evaluación por juicio de expertos
CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Michael Steve Tito Muller

Presente

Asunto: **EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacerle su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero contar con la evaluación de los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Categorías es: Gestión de Personas y Compromiso, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la categoría y subcategorías.
- Matriz de categorización.
- Certificado de evaluación de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



ETZEL BONNY CUEVA JUAREZ
D.N.I 48075486

FICHA DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Análisis de la gestión de personas en el compromiso de los colaboradores de una empresa privada de fondo colectivo, La Victoria-2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de sercaso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORALES

Definición de la categoría GESTION DE PERSONAS: Prado (1998), las personas que tienen la responsabilidad de rediseñar sus procesos para aumentar el valor, el trabajo de la mano con los colaboradores y brindando respuestas precisas de la manera profesional, siendo capaces de lograr desafíos con planes concretos hacia un deseado desarrollo personal y el logro de resultados para la organización la cual comprende: la gestión estratégica del personal, aspectos operativos y relaciones sindicales.

Definición de la categoría COMPROMISO: Allen y Meyer (1990) identifica al individuo con la organización, una necesidad u obligación de mantenerse dentro de la misma mediante la teoría que plantea las siguientes categorías: compromiso afectivo, normativo y compromiso de continuidad.

Subcategorías	Códigos	Interrogantes	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Gestión Estrategica de Personal	Liderazgo	¿Cómo describirías el liderazgo que ejerce tu jefe a cargo?	1	1	1	1	
	Motivación	¿Qué te motiva a dar lo mejor de ti en el trabajo?	1	1	1	1	
	Aprendizaje en equipo	¿Cómo crees que podríamos integrar el aprendizaje en equipo de manera más efectiva en nuestras prácticas y procesos cotidianos?	1	1	1	1	

	Toma de decisiones	¿Qué factores crees que influyen más en las decisiones que se toman en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Marketing Interno	¿Cómo crees que la empresa podría mejorar el reconocimiento y la valoración del trabajo de los empleados dentro de la organización?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿Cómo es la comunicación en tu organización?	1	1	1	1	
Aspectos Operativos	Selección	¿Cómo describirías el proceso de reclutamiento y selección en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Capacitación	¿Qué tan importante son las capacitaciones que recibes en tu empresa?	1	1	1	1	
	Medición de los procesos de cambio	¿Cuáles son los indicadores que utiliza tu jefe a cargo para medir tu gestión?	1	1	1	1	
Relaciones sindicales	Conflictos laborales	¿Como se resuelven los conflictos laborales en tu organización?	1	1	1	1	
	Sindicato	¿Qué tan importante consideras la necesidad de la existencia de un sindicato en tu organización?	1	1	1	1	
Componente afectivo	Identificación	¿Te sientes identificado con la misión y visión de tu organización?	1	1	1	1	
	Involucramiento	¿Qué tanto participas en las actividades que organiza tu organización? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Creencia en valores	¿con que valores de la empresa te sientes identificado?	1	1	1	1	
	Lealtad	¿Qué tanta comodidad te ofrece la empresa?	1	1	1	1	

Componente normativo	Necesidad	¿Cuál es la mayor necesidad que motiva tu permanencia laboral?	1	1	1	1	
	Precio de renunciar	¿Evalúas constantemente la opción de renunciar? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Oportunidades laborales	¿Qué factores consideras más importantes al evaluar otras oportunidades laborales fuera de nuestra organización?	1	1	1	1	
Componente de continuidad	Préstamos	¿Te has visto en la necesidad de pedir un préstamo en tu empresa?	1	1	1	1	
	Recompensas	¿Qué tan conforme estas con las recompensas que recibes por parte de tu organización?	1	1	1	1	
	Sentido de obligación	¿Sientes que, si renuncias, perjudicarías mucho a tu área o podría ser manejable?	1	1	1	1	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE
EXPERTO

Nombre del instrumento	GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS GESTIÓN DE PERSONAS Y COMPROMISO
Objetivo del instrumento	Recoger la información en la investigación que lleva por título: Análisis De La Gestión De Personas En El Compromiso De Los Colaboradores De Una Empresa Privada De Fondo Colectivo, La Victoria-2024
Nombres y apellidos del experto	Michael Steve Tito Muller
Documento de identidad	46209390
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	IE 5165 República de Suecia
Cargo	Coordinador
Número telefónico	991941911
Firma	
Fecha	19 de junio del 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio: "Gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo, La Victoria 2024". **Investigador:** Etzel Bonny Cueva Juarez, **Institución:** Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad César Vallejo - Lima Perú.

Introducción: Usted está siendo invitado a participar en un estudio de investigación sobre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores. El objetivo de este estudio es analizar ambas categorías en torno una empresa.

Descripción del estudio: La investigación se realizará a través de entrevistas individuales o grupales. Las entrevistas durarán aproximadamente de 40 minutos aproximadamente y se realizarán en un lugar de su conveniencia. Se le preguntará sobre sus experiencias, así como sobre los desafíos y oportunidades que ha observado en esta temática.

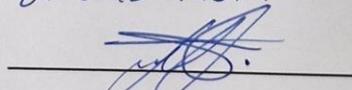
Confidencialidad: Toda la información que usted proporcione será confidencial. Su nombre y otra información personal no se divulgarán sin su consentimiento. Las grabaciones de las entrevistas se transcribirán y se almacenarán de forma segura.

Riesgos y beneficios: No se prevén riesgos para su participación en este estudio. Los posibles beneficios de la investigación incluyen la posibilidad de contribuir a una mejor comprensión de la gestión de personas y el compromiso.

Consentimiento: Su participación en este estudio es voluntaria. Usted tiene derecho a negarse a participar o a retirarse del estudio en cualquier momento.

Nombre del participante: José Fernando Bardales Tuesta

Fecha: 25/06/2024


Firma del participante:

Declaración del investigador: Yo, Etzel Bonny Cueva Juarez, declaro que he explicado este estudio al participante y que he respondido a todas sus preguntas. He obtenido el consentimiento informado del participante para participar en este estudio.

Nombre del investigador: Etzel Bonny Cueva Juarez,

DNI: 48075486

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio: "Gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo, La Victoria 2024". **Investigador:** Etzel Bonny Cueva Juarez, **Institución:** Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad César Vallejo - Lima Perú.

Introducción: Usted está siendo invitado a participar en un estudio de investigación sobre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores. El objetivo de este estudio es analizar ambas categorías en torno una empresa.

Descripción del estudio: La investigación se realizará a través de entrevistas individuales o grupales. Las entrevistas durarán aproximadamente de 40 minutos aproximadamente y se realizarán en un lugar de su conveniencia. Se le preguntará sobre sus experiencias, así como sobre los desafíos y oportunidades que ha observado en esta temática.

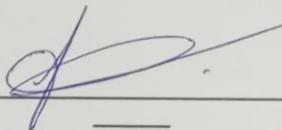
Confidencialidad: Toda la información que usted proporcione será confidencial. Su nombre y otra información personal no se divulgarán sin su consentimiento. Las grabaciones de las entrevistas se transcribirán y se almacenarán de forma segura.

Riesgos y beneficios: No se prevén riesgos para su participación en este estudio. Los posibles beneficios de la investigación incluyen la posibilidad de contribuir a una mejor comprensión de la gestión de personas y el compromiso.

Consentimiento: Su participación en este estudio es voluntaria. Usted tiene derecho a negarse a participar o a retirarse del estudio en cualquier momento.

Nombre del participante: Fernando Arevalo Saavedra

Fecha: 25/06/2024



Firma del participante:

Declaración del investigador: Yo, Etzel Bonny Cueva Juarez, declaro que he explicado este estudio al participante y que he respondido a todas sus preguntas. He obtenido el consentimiento informado del participante para participar en este estudio.

Nombre del investigador: Etzel Bonny Cueva Juarez,

DNI: 48075486

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio: "Gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo, La Victoria 2024". **Investigador:** Etzel Bonny Cueva Juarez, **Institución:** Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad César Vallejo - Lima Perú.

Introducción: Usted está siendo invitado a participar en un estudio de investigación sobre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores. El objetivo de este estudio es analizar ambas categorías en torno una empresa.

Descripción del estudio: La investigación se realizará a través de entrevistas individuales o grupales. Las entrevistas durarán aproximadamente de 40 minutos aproximadamente y se realizarán en un lugar de su conveniencia. Se le preguntará sobre sus experiencias, así como sobre los desafíos y oportunidades que ha observado en esta temática.

Confidencialidad: Toda la información que usted proporcione será confidencial. Su nombre y otra información personal no se divulgarán sin su consentimiento. Las grabaciones de las entrevistas se transcribirán y se almacenarán de forma segura.

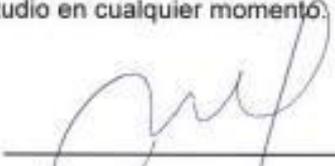
Riesgos y beneficios: No se prevén riesgos para su participación en este estudio. Los posibles beneficios de la investigación incluyen la posibilidad de contribuir a una mejor comprensión de la gestión de personas y el compromiso.

Consentimiento: Su participación en este estudio es voluntaria. Usted tiene derecho a negarse a participar o a retirarse del estudio en cualquier momento.

Nombre del participante:

Fecha: 25/06/2024

MISHEL
SUMI
POIRO

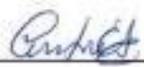


Firma del participante:

Declaración del investigador: Yo, Etzel Bonny Cueva Juarez, declaro que he explicado este estudio al participante y que he respondido a todas sus preguntas. He obtenido el consentimiento informado del participante para participar en este estudio.

Nombre del investigador: Etzel Bonny Cueva Juarez,

DNI: 48075486



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio: "Gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo, La Victoria 2024". **Investigador:** Etzel Bonny Cueva Juarez, **Institución:** Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad César Vallejo - Lima Perú.

Introducción: Usted está siendo invitado a participar en un estudio de investigación sobre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores. El objetivo de este estudio es analizar ambas categorías en torno una empresa.

Descripción del estudio: La investigación se realizará a través de entrevistas individuales o grupales. Las entrevistas durarán aproximadamente de 40 minutos aproximadamente y se realizarán en un lugar de su conveniencia. Se le preguntará sobre sus experiencias, así como sobre los desafíos y oportunidades que ha observado en esta temática.

Confidencialidad: Toda la información que usted proporcione será confidencial. Su nombre y otra información personal no se divulgarán sin su consentimiento. Las grabaciones de las entrevistas se transcribirán y se almacenarán de forma segura.

Riesgos y beneficios: No se prevén riesgos para su participación en este estudio. Los posibles beneficios de la investigación incluyen la posibilidad de contribuir a una mejor comprensión de la gestión de personas y el compromiso.

Consentimiento: Su participación en este estudio es voluntaria. Usted tiene derecho a negarse a participar o a retirarse del estudio en cualquier momento.

Nombre del participante:

Fecha: 25/06/2024

Jordy Jorge Garmino

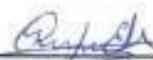


Firma del participante:

Declaración del investigador: Yo, Etzel Bonny Cueva Juarez, declaro que he explicado este estudio al participante y que he respondido a todas sus preguntas. He obtenido el consentimiento informado del participante para participar en este estudio.

Nombre del investigador: Etzel Bonny Cueva Juarez,

DNI: 48075486



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio: "Gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo, La Victoria 2024". **Investigador:** Etzel Bonny Cueva Juarez, **Institución:** Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad César Vallejo - Lima Perú.

Introducción: Usted está siendo invitado a participar en un estudio de investigación sobre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores. El objetivo de este estudio es analizar ambas categorías en torno una empresa.

Descripción del estudio: La investigación se realizará a través de entrevistas individuales o grupales. Las entrevistas durarán aproximadamente de 40 minutos aproximadamente y se realizarán en un lugar de su conveniencia. Se le preguntará sobre sus experiencias, así como sobre los desafíos y oportunidades que ha observado en esta temática.

Confidencialidad: Toda la información que usted proporcione será confidencial. Su nombre y otra información personal no se divulgarán sin su consentimiento. Las grabaciones de las entrevistas se transcribirán y se almacenarán de forma segura.

Riesgos y beneficios: No se prevén riesgos para su participación en este estudio. Los posibles beneficios de la investigación incluyen la posibilidad de contribuir a una mejor comprensión de la gestión de personas y el compromiso.

Consentimiento: Su participación en este estudio es voluntaria. Usted tiene derecho a negarse a participar o a retirarse del estudio en cualquier momento.

Nombre del participante: David Aldair Guillen Torres.

Fecha: 25/06/2024



Firma del participante:

Declaración del investigador: Yo, Etzel Bonny Cueva Juarez, declaro que he explicado este estudio al participante y que he respondido a todas sus preguntas. He obtenido el consentimiento informado del participante para participar en este estudio.

Nombre del investigador: Etzel Bonny Cueva Juarez,

DNI: 48075486

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio: "Gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo, La Victoria 2024". **Investigador:** Etzel Bonny Cueva Juarez, **Institución:** Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad César Vallejo - Lima Perú.

Introducción: Usted está siendo invitado a participar en un estudio de investigación sobre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores. El objetivo de este estudio es analizar ambas categorías en torno una empresa.

Descripción del estudio: La investigación se realizará a través de entrevistas individuales o grupales. Las entrevistas durarán aproximadamente de 40 minutos aproximadamente y se realizarán en un lugar de su conveniencia. Se le preguntará sobre sus experiencias, así como sobre los desafíos y oportunidades que ha observado en esta temática.

Confidencialidad: Toda la información que usted proporcione será confidencial. Su nombre y otra información personal no se divulgarán sin su consentimiento. Las grabaciones de las entrevistas se transcribirán y se almacenarán de forma segura.

Riesgos y beneficios: No se prevén riesgos para su participación en este estudio. Los posibles beneficios de la investigación incluyen la posibilidad de contribuir a una mejor comprensión de la gestión de personas y el compromiso.

Consentimiento: Su participación en este estudio es voluntaria. Usted tiene derecho a negarse a participar o a retirarse del estudio en cualquier momento.

Nombre del participante: Erick Rudi Mas Ariatega

Fecha: 25/06/2024



Firma del participante:

Declaración del investigador: Yo, Etzel Bonny Cueva Juarez, declaro que he explicado este estudio al participante y que he respondido a todas sus preguntas. He obtenido el consentimiento informado del participante para participar en este estudio.

Nombre del investigador: Etzel Bonny Cueva Juarez,

DNI: 48075486

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio: "Gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo, La Victoria 2024". **Investigador:** Etzel Bonny Cueva Juarez, **Institución:** Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad César Vallejo - Lima Perú.

Introducción: Usted está siendo invitado a participar en un estudio de investigación sobre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores. El objetivo de este estudio es analizar ambas categorías en torno una empresa.

Descripción del estudio: La investigación se realizará a través de entrevistas individuales o grupales. Las entrevistas durarán aproximadamente de 40 minutos aproximadamente y se realizarán en un lugar de su conveniencia. Se le preguntará sobre sus experiencias, así como sobre los desafíos y oportunidades que ha observado en esta temática.

Confidencialidad: Toda la información que usted proporcione será confidencial. Su nombre y otra información personal no se divulgarán sin su consentimiento. Las grabaciones de las entrevistas se transcribirán y se almacenarán de forma segura.

Riesgos y beneficios: No se prevén riesgos para su participación en este estudio. Los posibles beneficios de la investigación incluyen la posibilidad de contribuir a una mejor comprensión de la gestión de personas y el compromiso.

Consentimiento: Su participación en este estudio es voluntaria. Usted tiene derecho a negarse a participar o a retirarse del estudio en cualquier momento.

Nombre del participante: Guiseppi. Shared Rojas Borda

Fecha: 25/06/2024


Firma del participante:

Declaración del investigador: Yo, Etzel Bonny Cueva Juarez, declaro que he explicado este estudio al participante y que he respondido a todas sus preguntas. He obtenido el consentimiento informado del participante para participar en este estudio.

Nombre del investigador: Etzel Bonny Cueva Juarez,

DNI: 48075486

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio: "Gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo, La Victoria 2024". **Investigador:** Etzel Bonny Cueva Juarez, **Institución:** Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad César Vallejo - Lima Perú.

Introducción: Usted está siendo invitado a participar en un estudio de investigación sobre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores. El objetivo de este estudio es analizar ambas categorías en torno una empresa.

Descripción del estudio: La investigación se realizará a través de entrevistas individuales o grupales. Las entrevistas durarán aproximadamente de 40 minutos aproximadamente y se realizarán en un lugar de su conveniencia. Se le preguntará sobre sus experiencias, así como sobre los desafíos y oportunidades que ha observado en esta temática.

Confidencialidad: Toda la información que usted proporcione será confidencial. Su nombre y otra información personal no se divulgarán sin su consentimiento. Las grabaciones de las entrevistas se transcribirán y se almacenarán de forma segura.

Riesgos y beneficios: No se prevén riesgos para su participación en este estudio. Los posibles beneficios de la investigación incluyen la posibilidad de contribuir a una mejor comprensión de la gestión de personas y el compromiso.

Consentimiento: Su participación en este estudio es voluntaria. Usted tiene derecho a negarse a participar o a retirarse del estudio en cualquier momento.

Nombre del participante: Maykol Steward Gutiérrez Rodríguez

Fecha: 25/06/2024



Firma del participante:

Declaración del investigador: Yo, Etzel Bonny Cueva Juarez, declaro que he explicado este estudio al participante y que he respondido a todas sus preguntas. He obtenido el consentimiento informado del participante para participar en este estudio.

Nombre del investigador: Etzel Bonny Cueva Juarez,

DNI: 48075486

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio: “Gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo, La Victoria 2024”. **Investigador:** Etzel Bonny Cueva Juarez, **Institución:** **Escuela de Posgrado** – Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad César Vallejo - Lima Perú.

Introducción: Usted está siendo invitado a participar en un estudio de investigación sobre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores. El objetivo de este estudio es analizar ambas categorías en torno una empresa.

Descripción del estudio: La investigación se realizará a través de entrevistas individuales o grupales. Las entrevistas durarán aproximadamente de 40 minutos aproximadamente y se realizarán en un lugar de su conveniencia. Se le preguntará sobre sus experiencias, así como sobre los desafíos y oportunidades que ha observado en esta temática.

Confidencialidad: Toda la información que usted proporcione será confidencial. Su nombre y otra información personal no se divulgarán sin su consentimiento. Las grabaciones de las entrevistas se transcribirán y se almacenarán de forma segura.

Riesgos y beneficios: No se prevén riesgos para su participación en este estudio. Los posibles beneficios de la investigación incluyen la posibilidad de contribuir a una mejor comprensión de la gestión de personas y el compromiso.

Consentimiento: Su participación en este estudio es voluntaria. Usted tiene derecho a negarse a participar o a retirarse del estudio en cualquier momento.

Nombre del participante: Paola Canales

Fecha: 25/06/2024



Firma del participante:

Declaración del investigador: Yo, Etzel Bonny Cueva Juarez, declaro que he explicado este estudio al participante y que he respondido a todas sus preguntas. He obtenido el consentimiento informado del participante para participar en este estudio.

Nombre del investigador: Etzel Bonny Cueva Juarez,

DNI: 48075486

Firma del investigador

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio: "Gestión de personas y el compromiso de los colaboradores de una empresa de fondo colectivo, La Victoria 2024". **Investigador:** Etzel Bonny Cueva Juarez, **Institución:** Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad César Vallejo - Lima Perú.

Introducción: Usted está siendo invitado a participar en un estudio de investigación sobre la gestión de personas y el compromiso de los colaboradores. El objetivo de este estudio es analizar ambas categorías en torno una empresa.

Descripción del estudio: La investigación se realizará a través de entrevistas individuales o grupales. Las entrevistas durarán aproximadamente de 40 minutos aproximadamente y se realizarán en un lugar de su conveniencia. Se le preguntará sobre sus experiencias, así como sobre los desafíos y oportunidades que ha observado en esta temática.

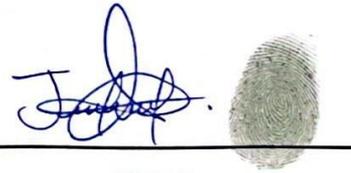
Confidencialidad: Toda la información que usted proporcione será confidencial. Su nombre y otra información personal no se divulgarán sin su consentimiento. Las grabaciones de las entrevistas se transcribirán y se almacenarán de forma segura.

Riesgos y beneficios: No se prevén riesgos para su participación en este estudio. Los posibles beneficios de la investigación incluyen la posibilidad de contribuir a una mejor comprensión de la gestión de personas y el compromiso.

Consentimiento: Su participación en este estudio es voluntaria. Usted tiene derecho a negarse a participar o a retirarse del estudio en cualquier momento.

Nombre del participante: Jimena Guzmán
Virhuez.

Fecha: 25/06/2024



Firma del participante:

Declaración del investigador: Yo, Etzel Bonny Cueva Juarez, declaro que he explicado este estudio al participante y que he respondido a todas sus preguntas. He obtenido el consentimiento informado del participante para participar en este estudio.

Nombre del investigador: Etzel Bonny Cueva Juarez,

DNI: 48075486
